

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT TEORİSİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÜCRET FARKLILIKLARINI
BELİRLEYEN ETMENLER: KANTİL REGRESYON YAKLAŞIMI

ORKUN ÇELİK

DANIŞMAN

DOÇ. DR. SİBEL SELİM

MANİSA

2013

ÖZET

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin emek piyasasındaki temel sorunlardan birisi, ücret farklılığıdır. Oluşan ücret farklılıkları ayrımcılıktan ve sömürülemeden kaynaklı olabildiği gibi bireylerin almış oldukları eğitim, deneyim ve diğer sosyo-ekonomik faktörlerden de kaynaklı olabilmektedir. Beşeri sermaye odaklı ücret farklılığı, temelde bireyin almış olduğu eğitim düzeyi ve elde ettiği deneyimden kaynaklanmaktadır. Bunun dışında bireyin medeni hali, seçtiği meslek, çalışma şekli, kırsal/kentte olması, bulunduğu coğrafi bölge gibi literatürde de genişçe yer bulan değişkenler, ücret farklılığına neden olmaktadır.

Bu çalışmada amaç, Temel İnsan Sermayesine dayalı olarak, emek piyasasında oluşan ücret farklılıklarını sektörel, cinsiyet ve bölgesel bazda incelemektir. Bu amaçla, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri seti kullanılarak, Türkiye'de oluşan ücret farklılıkları Temel İnsan Sermayesi Teorisi çerçevesinde En Küçük Kareler (OLS) Yöntemi ve Kantil Regresyon (QR) Yaklaşımı ile karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında, Türkiye'de erkeklerin kadınlara, kamu çalışanlarının özel kesime, kenttekilerin kırsaldakilere göre daha fazla ücret aldığı söylenilebilmektedir. Aynı şekilde evlilerin bekârlara, üniversite mezunlarının diğer öğrenim gruplarına, kanun yapıcılar, üst düzey idareciler ve müdürler diğer meslek gruplarına göre daha fazla ücret almaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Beşeri Sermaye, Ücret, Türkiye'de Ücret, Türkiye'de Ücret Farklılıkları, Kantil Regresyon.

ABSTRACT

One of the main problems of the labour markets in developing countries like Turkey is the wage differential. The wage differential arises from not only discrimination and exploitation but also the education and experience of the individuals and the other socio-economic factors. Human capital oriented wage differential basically stemmed from the education level and experience gained by the individual. Apart from that, the variables takes place extensively in literature like the marital status, profession, the way of work, being either rural or urban area and geographical region of the individual causes wage differential.

The purpose of this study is to examine the wage differentials arose in the labour market due to the Basic Human Capital on the sectoral, gender and regional basis. For this purpose, the wage differentials in Turkey is comparatively analyzed with the Ordinary Least Squares (OLS) Method and the Quantile Regression (QR) Approach within the scope of Basic Human Capital Theory by using the TURKSTAT's Household Labour Survey Micro Data Set of 2011.

In the light of the findings, it can be said that men compared to women, public employees compared to private sector employees and people in the urban area compared to people in the rural area gets higher salary. Similarly, married compared to single, university graduates compared to other education groups and legislators, senior officials and managers compared to other occupational groups gets higher salary.

Keywords: Human Capital, Wage, Wage in Turkey, Wage Differentials in Turkey, Quantile Regression.

Yüksek lisans olarak sunduğum ‘TÜRKİYE’DE KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÜCRET FARKLILIKLARINI BELİRLEYEN ETMENLER: KANTİL REGRESYON YAKLAŞIMI’ adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih
17/05/2013

Orkun ÇELİK

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 17/05/2013 tarih ve 10/10 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü öğretim Yönetmeliği'nin 24. Maddesi gereğince Enstitümüz İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Orkun ÇELİK'in "Türkiye'de Kamu ve Özel Sektörde Ücret Ücret Farklılıklarını Belirleyen Etmenler: Kantil Regresyon Yaklaşımı" Konulu tezi incelenmiş ve aday 30/05/2013 tarihinde saat 11.00'de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 9.0 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna



OY BİRLİĞİ



DÜZELTME yapılmasına

*



OY ÇOKLUĞU



RED edilmesine

**



ile karar verilmiştir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

BAŞKAN

Doç. Dr. Sibel SELİM

(Danışman)

ÜYE

Doç. Dr. Mehmet AKSARAYLI

ÜYE
Prof. Dr. İbrahim EROL

*** Tez, burs, ödül veya Teşvik prog. (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir



Tez, mutlaka basılmalıdır



Tez, mevcut haliyle basılmalıdır



Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.



Tez, basımı gereksizdir.



T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10001982
Yazar Adı / Soyadı	ORKUN ÇELİK
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 12272112794
Telefon	5343874730
E-Posta	orkuncelik1988@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	TÜRKİYE'DE KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÜCRET FARKLILIKLARINI BELİRLEYEN ETMENLER: KANTİL REGRESYON YAKLAŞIMI
Tezin Tercümesi	FACTORS DETERMINING THE PUBLIC AND PRIVATE SECTOR WAGE DIFFERENCES IN TURKEY:QUANTILE REGRESSION APPROACH
Konu	Ekonomi ; Ekonometri ; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Üniversite	Celal Bayar Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	İktisat Bölümü
Anabilim Dalı	İktisat Teorisi Anabilim Dalı
Bilim Dalı	İktisat Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2013
Sayfa	218
Tez Danışmanları	DOÇ. DR. SİBEL SELİM 14045373838
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	Ücret, Türkiye'de Ücret Farklılıkları, Beşeri Sermaye Teorisi, Kantil Regresyon
Kısıtlama	Yok

Yukarıda başlığı yazılı olan tezimin, ilgilenenlerin incelemesine sunulmak üzere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

31.05.2013

İmza:.....

ÖNSÖZ

Hayatta yaşama dair değerlerin yaratılmasında ki gerekli en temel faktör, emek faktörüdür. Bu çalışmada, zorlu ve bir o kadar güzel bir emeğin karşılığı olarak oluşmuştur. Çalışma konusunun belirlenmesinden son aşamasına kadar ki süreçte ilgisini ve içtenliğini hiçbir zaman için eksik etmeyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Sibel Selim'e sonsuz teşekkürlerimi sunmak isterim. Ayrıca hayatımın her alanında yanımda olan, maddi ve manevi desteğini üzerimde hiçbir zaman eksik etmeyen biricik annem Yasemin Çelik'e, bu sonsuz desteği ve ilgisinin küçük bir karşılığı olarak çalışmamı kendisine atfediyorum.

17.05.2013

Orkun ÇELİK

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XIV
EKLER LİSTESİ.....	XV
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: ÜCRET.....	4
1.1. ÜCRETİN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ...	
1.1.1. Ücretin Tanımı.....	4
1.1.1.1.Ekonomik Açıdan Ücret Kavramı.....	5
1.1.1.2.Sosyal ve Toplumsal Açıdan Ücret Kavramı.....	6
1.1.1.3.Hukuki Açıdan Ücret Kavramı.....	7
1.1.2. Ücretin Tarihsel Gelişimi.....	8
1.2.ÜCRETLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	9
1.2.1. Ücret Haddi ve Geliri.....	10
1.2.2. Birim ve Net Ücret.....	10
1.2.3. Çıplak ve Giydirilmiş Ücret.....	10
1.2.4. Maaş.....	10
1.2.5. Asgari Ücret.....	10
1.2.6. Nominal ve Reel Ücret.....	14
1.2.7. Prim.....	14
1.2.8. İkramiye.....	14
1.3.ÜCRET KURAMLARI VE ÜCRET SİSTEMLERİ.....	15
1.3.1. Ücret Kuramları.....	15
1.3.1.1.Doğal Ücret Kuramı.....	15
1.3.1.2.Ücret Fonu Kuramı.....	16
1.3.1.3.Marksist Ücret Kuramı.....	17
1.3.1.4.Prodük tivite Kuramı.....	18
1.3.1.5.Marjinal Prodük tivite Kuramı.....	19
1.3.1.6.Pazarlık Kuramı.....	20
1.3.1.7.Satın Alma Gücü Kuramı.....	21
1.3.2. Ücret Sistemleri.....	21
1.3.2.1.Zaman Esasına Dayalı Ücret Sistemi.....	22
1.3.2.2.Parça Başına Ücret (Akord) Ücret Sistemi.....	23
1.3.2.3.Kıdem Esasına Dayalı Ücret Sistemi.....	24
1.3.2.4.Performansa Dayalı Ücret Sistemi.....	24

1.3.2.5.Prim Ücret Sistemi.....	26
1.4.ÜCRETİN ÖNEMİ.....	26
1.4.1. Çalışanlar Açısından.....	27
1.4.2. İşverenler Açısından.....	27
1.4.3. Sendikalar Açısından.....	28
1.4.4. Toplum Açısından.....	29
2. BÖLÜM:TÜRKİYE'DE ÜCRETLER VE ÜCRET FARKLILIKLARI.....	30
2.1.TÜRKİYE'DE ÜCRETLER.....	30
2.1.1. 2000 Yılı Öncesi Türkiye'nin Ücret Seyri.....	30
2.1.2. 2000 Yılı Sonrası Türkiye'nin Ücret Seyri.....	38
2.2.TÜRKİYE'DE ÜCRET FARKLILIKLARI.....	43
2.2.1. Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıkları.....	44
2.2.2. Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları.....	48
2.2.3. Bölgeler Arası Ücret Farklılıkları.....	56
2.3.ÜCRET FARKLILIKLARI ALANINDA YAPILAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR.....	60
2.3.1. Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıkları Alanında Yapılan Ampirik Çalışmalar.....	60
2.3.2. Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları Alanında Yapılan Ampirik Çalışmalar.....	68
2.3.3. Bölgelerarası Ücret Farklılıkları Alanında Yapılan Ampirik Çalışmalar.....	71
3. BÖLÜM:TEMEL İNSAN SERMAYESİ TEORİSİ.....	73
3.1.KAVRAM OLARAK İNSAN SERMAYESİ VE ÖNEMİ.....	73
3.2.İNSAN SERMAYESİ TEORİSİ.....	77
3.3.TEMEL İNSAN SERMAYESİ MODELİ.....	80
3.3.1. Jacob Mincer'ın İnsan Sermayesi Modeli.....	81
3.3.2. Gary Becker'ın İnsan Sermayesi Modeli.....	88
3.3.2.1.İşte ki Öğrenim (On The Job Training).....	88
3.3.2.1.1. Genel Öğrenim.....	91
3.3.2.1.2. Özel Öğrenim.....	93
3.3.2.2.Okul Eğitimi (Schooling).....	94
3.3.2.3.Diğer Bilgi (Other Knowledge).....	95
3.3.2.4.Verimli Ücret Artışları (Productive Wage Increases).....	96
3.3.3. George Psacharopoulos'un İnsan Sermayesi Modeli.....	96
3.3.3.1.Eğitim Getirileri.....	96
3.3.3.1.1. Özel Getiri Oranı.....	97

3.3.3.1.2. Sosyal Getiri Oranı.....	99
3.3.3.1.2.1.Dar Anlamda Sosyal Getiri Oranı.....	99
3.3.3.1.2.2.Geniş Anlamda Sosyal Getiri Oranı.....	100
3.3.3.2.Getiri Oranlarının Tahmin Edilme Yöntemleri.....	101
3.3.3.2.1. Detaylandırma (Elaborate) Yöntemi.....	101
3.3.3.2.2. Gelir Fonksiyonu Yöntemi.....	103
3.3.3.2.3. Kısa Yol (Short-Cut) Yöntemi.....	104
3.3.4. Barry R. Chiswick'in İnsan Sermayesi Modeli.....	104
3.3.4.1.Eğitim Yatırımı.....	105
3.3.4.2.Haftalık Çalışma.....	106
3.3.4.3.Ampirik Formülasyon.....	107
3.4.İNSAN SERMAYESİ MODELİNE YÖNELİK ELEŞTİRİLER VE İLERİ SÜRÜLEN YAKLAŞIMLAR.....	108
3.4.1. İnsan Sermayesi Modeline Yönelik Eleştiriler.....	108
3.4.2. İleri Sürülen Yaklaşımlar.....	109
3.4.2.1.Eleme Hipotezi.....	109
3.4.2.2.Kuyruk Hipotezi.....	111
3.4.2.3. İkili Emek Piyasası Kuramı.....	112
3.4.2.4.İçsel Emek Piyasası Kuramı.....	113
4. BÖLÜM:TÜRKİYE'DE Kİ ÜCRET FARKLILIKLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR UYGULAMA.....	114
4.1.UYGULAMANIN AMACI VE YÖNTEMİ.....	114
4.1.1. Uygulamanın Amacı.....	114
4.1.2. Uygulamanın Yöntemi.....	114
4.1.2.1.Kantil Regresyon Yöntemi.....	115
4.1.2.1.1. Kantil ve Kantil Fonksiyonu.....	115
4.1.2.1.2. Kantil Regresyon.....	116
4.1.2.1.3. Kantil Regresyonun Özellikleri.....	117
4.2.VERİ SETİ VE TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	118
4.3.BULGULAR	122
4.3.1. Temel İnsan Sermayesi Modeli (TİSM)'ne Göre En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	122

4.3.2. Genişletilmiş İnan Sermayesi Modeli (GİSM)'ne Göre En Kuk Kareler ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	126
SONUÇ	137
KAYNAKÇA	141
EKLER	165

KISALTMALAR

ANAP: Anavatan Partisi

BETAM: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi

DİE: Devlet İstatistik Enstitüsü

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EACEA: Eğitim, Görsel, İşitsel ve Kültür Yürütme Ajansı

GSMİH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

HİA: Hanehalkı İşgücü Anketi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İSMMMO: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası

TCMB: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası

TES-İŞ: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

UNIFEM: Birleşmiş Milletler Kadın Kalkınma Fonu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Doğal Ücret Kuramı.....	16
Şekil 2: Marjinal Verimlilik Kuramı.....	19
Şekil 3: Kadın-Erkek Kazanç Farkı (Erkeğin 1 \$'lık Kazancına Karşılık Kadın Kazancı).....	50
Şekil 4: Gelir Profili.....	86
Şekil 5: Gelir-Yaş Profili.....	92
Şekil 6: Ücret Yapısı ve Öğrenim.....	94
Şekil 7: Biçimlendirilmiş Gelir-Yaş Profili.....	98
Şekil 8: Sosyal Açıdan Eğitimdeki Optimal Yatırım.....	100
Şekil 9: Yüksek Eğitimin Ters Sübvansiyonu.....	101
Şekil 10: Detaylandırma Yöntemine Göre Getiri Oranının Tahmini.....	102
Şekil 11: Eğitimin Eleme Fonksiyonu İle İlgili Temel Model.....	111
Şekil 12: Kantil Fonksiyonu.....	115

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kömür İşçilerinin Gündelik Ücretleri (1926-1929).....	30
Tablo 2: Türkiye’de Parasal ve Reel Ücretler (1956-1963).....	33
Tablo 3: İmalat Sanayinde Günlük Ortalama Net Gerçek Ücretle İlgili Gelişmeler (1963-1980).....	34
Tablo 4: Gerçek Ücret Endeksleri (1983-1999).....	37
Tablo 5: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Ücretlerinde Gelişmeler(2002-2008).....	41
Tablo 6: Kamu ve Özel Sektörde Ücretler (1950-1963, TL/Ay).....	45
Tablo 7: Kamu ve Özel Sektör Ücret Gelişmeleri (1960-1979).....	46
Tablo 8: Türkiye’de Reel Ücretlerdeki Gelişmeler.....	47
Tablo 9: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Ücretlerinde Gelişmeler.....	48
Tablo 10: Kadın-Erkek Arasındaki Ücret Farklılıkları (Ortalama Günlük Kazanç, 1955-1963).....	53
Tablo 11: Ortalama Günlük Ücret (TL).....	54
Tablo 12: Aylık Ortalama Erkek ve Kadın Kazançlarında Değişme Eğilimleri: Kent-Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar (1988, 1989, 1994, 2002).....	55
Tablo 13: Eğitim Düzeyine Göre Saatlik Kazanç (1987).....	55
Tablo 14: Kamu ve Özel Sektörde Çalışanları İşe İlişkin Sorunları (%).....	56
Tablo 15: Türkiye’de Seçilmiş Yedi İlde Ortalama Sigortalı Ücretleri (TL/Gün)...	57
Tablo 16: Düzey-2 Kapsamındaki Kişi Başına GSYİH (Milyon TL).....	59
Tablo 17: Türkiye’de Kamu ve Özel Kesimde Çalışan Kadın ve Erkek için Gelir Dağılımı.....	122

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: 1932-1938 Dönemi Gerçek Ücret Endeksi.....	31
Grafik 2: İstanbul Mensucat Sanayinde Reel Ücret Endeksi (1938-1954).....	32
Grafik 3: Türk İmalat Sanayisinde Üretkenlik ve Ücretler (1950=100).....	35
Grafik 4: İmalat Sanayinde İstihdam, Reel Ücretler ve İşgücü Verimliliği (1950=100).....	38
Grafik 5: Türkiye İmalat Sanayinde Reel Ücretler (2000-2005) (1997=100).....	39
Grafik 6: Kişi Başına Kazanç Endeksi ve İşsizlik (2000=100).....	40
Grafik 7: Toplam Sanayi Sektöründe, Çalışan Saat Başına Verimlilik ve Ücretler (2005=100).....	42
Grafik 8: Sanayi Sektöründeki Verimlilik-Reel Brüt Ücret İlişkisi.....	43
Grafik 9: Cinsiyetler Arası Ücret Farklılıkları (Tam Zamanlı Çalışanlar Arasında Ortalama Ücret Farkı, %) (2004).....	51
Grafik 10: Tarım Dışı Beyaz Erkeklerin Haftalık Gelirlerine Bağlı Yaş ve Deneyim Profilleri (1959).....	85
Grafik 11: Cinsiyete Göre Dağılım.....	119
Grafik 12: Yaşa Göre Dağılım.....	120
Grafik 13: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım.....	120
Grafik 14: Türkiye’de Kamu ve Özel Kesimde Çalışan Kadın ve Erkek için Gelir Dağılımı.....	121

EKLER LİSTESİ

Ek-Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler.....	165
Ek-Tablo 2: Temel İnsan Sermayesi Modeli (TİSM)'ine Göre Türkiye İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	166
Ek-Tablo 3: TİSM'ye Göre Türkiye'deki Erkek Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	166
Ek-Tablo 4: TİSM'ye Göre Türkiye'deki Kadın Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	166
Ek-Tablo 5: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründe Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	167
Ek-Tablo 6: TİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektörde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	167
Ek-Tablo 7: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kentsel Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	167
Ek-Tablo 8: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kırsal Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	168
Ek-Tablo 9: TİSM'ye Göre İstanbul (Bölge 1)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	168
Ek-Tablo 10: TİSM'ye Göre Tekirdağ, Balıkesir, Bursa ve Kocaeli (Bölge 2)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	168
Ek-Tablo 11: TİSM'ye Göre İzmir, Aydın ve Manisa (Bölge 3)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	169
Ek-Tablo 12: TİSM'ye Göre Ankara, Konya, Kırıkkale ve Kayseri (Bölge 4)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	169
Ek-Tablo 13: TİSM'ye Göre Antalya, Adana ve Hatay (Bölge 5)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	169
Ek-Tablo 14: TİSM'ye Göre Zonguldak, Kastamonu, Samsun ve Trabzon (Bölge 6)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	170
Ek-Tablo 15: TİSM'ye Göre Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin (Bölge 7)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	170
Ek-Tablo 16: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	170
Ek-Tablo 17: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	171

Ek-Tablo 18: TİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	171
Ek-Tablo 19: TİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	171
Ek-Tablo 20: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	172
Ek-Tablo 21: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	172
Ek-Tablo 22: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	172
Ek-Tablo 23: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	173
Ek-Tablo 24: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	173
Ek-Tablo 25: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	174
Ek-Tablo 26: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	174
Ek-Tablo 27: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	174
Ek-Tablo 28: Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli (GİSM)'ne Göre Türkiye İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	175
Ek-Tablo 29: GİSM'ye Göre Türkiye'deki Erkek Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	176
Ek-Tablo 30: GİSM'ye Göre Türkiye'deki Kadın Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	177
Ek-Tablo 31: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründe Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	178
Ek-Tablo 32: GİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektörde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	179
Ek-Tablo 33: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kentsel Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	180
Ek-Tablo 34: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kırsal Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	181

Ek-Tablo 35: GİSM'ye Göre İstanbul (Bölge 1)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	182
Ek-Tablo 36: GİSM'ye Göre Tekirdağ, Balıkesir, Bursa ve Kocaeli (Bölge 2)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	183
Ek-Tablo 37: GİSM'ye Göre İzmir, Aydın ve Manisa (Bölge 3)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	184
Ek-Tablo 38: GİSM'ye Göre Ankara, Konya, Kırıkkale ve Kayseri (Bölge 4)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	185
Ek-Tablo 39: GİSM'ye Göre Antalya, Adana ve Hatay (Bölge 5)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	186
Ek-Tablo 40: GİSM'ye Göre Zonguldak, Kastamonu, Samsun ve Trabzon (Bölge 6)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	187
Ek-Tablo 41: GİSM'ye Göre Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin (Bölge 7)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	188
Ek-Tablo 42: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	189
Ek-Tablo 43: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	190
Ek-Tablo 44: GİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	191
Ek-Tablo 45: GİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	192
Ek-Tablo 46: GİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	193
Ek-Tablo 47: GİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	194
Ek-Tablo 48: GİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	195
Ek-Tablo 49: GİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	196
Ek-Tablo 50: GİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	197
Ek-Tablo 51: GİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	198

Ek-Tablo 52: GİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	199
Ek-Tablo 53: GİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları.....	200

GİRİŞ

İnsanların yaşama dair istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için, belli bir ücret düzeyine sahip olmaları gerekmektedir. Gerekli olan bu ücret düzeyi, bireyin sahip olduğu niteliğe, sendikalı olup olmamasına, işin türüne ve çalışma koşullarına bağlı olarak değişmektedir. Tüm bu değişkenler mevcutken, ücrette meydana gelecek değişiklik ve farklılıkların incelenmesinde bir hayli zorlu olmaktadır.

Bireyin niteliklerine bağlı olarak oluşan ücret farklılıkları, ilk kez 1940'lı yıllarda Becker, Schultz gibi iktisatçıların beşeri sermaye kavramını ortaya atmaları ve bunu teorik bir biçimde ele almalarından dolayı günümüzde tartışılabilir bir konu haline gelmiştir. İktisat literatürü incelendiğinde, 20.yüzyılın sonlarına kadar sermayenin yalnızca fiziki sermayeden oluştuğu düşünülmekte olup, insan ögesinin çokta değer görmediği görülmektedir. Üretim süreci içerisinde insana ait gereken değer hissedilmeye başlamasıyla birlikte beşeri bir faktör olan insan ögesi değer kazanmıştır. Becker ve Schultz'ın açtığı bu yolda ilerleyen birçok iktisatçı ve düşünür olmuştur. İlk olarak Temel İnsan Sermayesi Teorisi adıyla ileri sürülen bu yaklaşım, daha sonra yöneltelen eleştiriler ışığında, çağa ayak uydurur bir hale gelmiştir. Teorinin özü, bireyler arasında oluşan ücret farklılıklarının bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi ve deneyime bağlı olduğudur. Eğitim düzeyinde meydana gelecek olan bir artış eğitimin getirisi, çalışma yılında meydana gelecek olan bir artış ise, deneyimin getirisi olarak nitelenmiş ve ilk örnekleri Amerika üzerinde uygulanmıştır. İkinci dünya savaşının gerçekleştiği yılları kapsayan bir dönemde böyle bir çalışmanın uygulanması birçok teorisyenin eleştirisine neden olmuştur. Yapılan eleştiriler, teorinin tamamen hatalı kurulduğuna ve birçok eksikliğinin olduğunu vurgulasa da bugün dünyada ki birçok ekonomist tarafından kullanılmaya devam etmektedir.

Yapılan çalışmalar ışığında, birçok ülkede beşeri sermaye eksikliğinden kaynaklı ücret farklılıklarının olduğu görülmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerdeki emek piyasalarının vazgeçilmez sorunlarından biri haline gelen ücret farklılığının, sadece beşeri sermaye farklılığından kaynaklı olmadığı da bilinen bir gerçektir. Bu tür ekonomilerde sıkça rastlanan ayrımcılık ve işçi sömürsünün varlığı da ayrıca irdelenmesi gereken bir sorun haline gelmiştir.

Küreselleşme süreciyle birlikte Türkiye gibi birçok az gelişmiş ülke, ekonomide yeterli ve sağlıklı bir üretim düzeyine ulaşmadan piyasanın bir an önce özel sektöre aktarılması ve özel sektör kanalıyla ekonomideki üretim ve tüketimin yönetilmesi amaçlanmıştır. Özelleştirme yoluyla gidilen kamusal üretim alanlarının giderek yabancılaştırıldığı ve çalışanların yaşam standartlarından uzak tamamen sömürüye dayalı bir piyasa ekonomisine maruz bırakıldığı görülmektedir. Kayıtdışı istihdamın gün geçtikçe arttığı, sigortasız çalışan işçi ölüm sayılarındaki hızlı artış, çocuk çalışan sayısındaki yükseliş, emek piyasasındaki var olan kaygıyı giderek arttırmaktadır. Piyasanın aksak bir şekilde işlediği bu tür ekonomilerde, çalışanların aldıkları ücret düzeylerinde de bir adaletin olması gerektiğini istemek bir lüks haline gelmektedir.

Emek piyasası içerisindeki bu çarpık yapının ortadan kaldırılması için belirli tedbirlerin alınması ve piyasanın tekrar işler bir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda ücret farklılıkları alanında alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi için sorunun belirleyicilerinin netleştirilmesi gerekmektedir. Beşeri ve sosyo-ekonomik nedenlerden kaynaklı ücret farklılıklarını gidermek amacıyla Türkiye'deki ücret farklılığı sorunu, Temel ve Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modelleri ışığında, cinsiyet, sektörel ve bölgesel bazda ele alınmaya çalışılmıştır.

Konuya temel oluşturması mahiyetiyle ilk bölümde ücret kavramı, terminolojik ve tarihsel gelişimi açısından ele alınmış ve genelde ücret kavramıyla karıştırılan ücretle ilgili kavramlara değinilmiştir. Ayrıca ücret kuramları çerçevesinde ileri sürülen ücret teorileri ve ücret sistemleri ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Son olarak konu başlığı içerisinde, ücret kavramının çalışanlar, işverenler, sendikalar ve toplum açısından gereken önemi vurgulanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde, Türkiye'nin ücret yapısı 2000 yılı öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı dönemde incelenmiştir. Burada 2000 yılının baz alınmasının nedeni, özellikle Türkiye'de özelleştirmelerin hız kazandığı ve kamu-özel sektör ayrımının derinden hissedildiği bir dönem olmasından kaynaklanmaktadır. Sonrasında Türkiye'de oluşan ücret farklılıkları, kamu ve özel sektör, cinsiyete dayalı ve bölgesel bazda olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır. Son olarak ücret farklılıkları alanında baz alınan üç grup (kamu-özel sektör, cinsiyete dayalı ve bölgesel) için yapılan ampirik çalışmalar ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Temel insan sermayesi teorisi olan üçüncü bölümde, ilk olarak insan sermayesi kavramına değinilmekte olup önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Sonrasında insan sermayesi teorisi ve Mincer, Becker, Psacharopoulos ve Chiswick tarafından ileri sürülen insan sermayesi modelleri ayrı ayrı ele alınmıştır. Daha sonra teoriye yönelik eleştiriler ve sonrasında ileri sürülen yaklaşımlara değinilmiştir.

Dördüncü ve son bölümde ise, Türkiye'deki beşeri sermaye farklılığından kaynaklı ücret farklılığının belirleyicilerini ortaya konulması amacıyla, uygulanan çalışmanın amacı ve yöntemi olan Kantil Regresyon yaklaşımı genel hatlarıyla ifade edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan veri seti ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş olup, uygulama sonuçları Temel ve Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modelleri başlıkları altında incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET

1.1. ÜCRETİN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.1. Ücretin Tanımı

Bir işletmenin ve ekonominin sağlıklı bir biçimde yaşamını sürdürmesi ve gelişmesi, yeterli düzeyde üretime bağlıdır (Üzeyme, 2012). Üretim denilince, insanların ihtiyaçlarını gideren araçların temin edilmesi ve ihtiyaca cevap verecek hale getirilmesi olarak düşünülmesi gerekir. Üretim faaliyeti, var olan birçok malı sentez veya analiz yoluyla ihtiyaçları karşılanır hale getirerek, bunları arzu edenlerin emirlerine sunma işlemi olarak tanımlanabilmektedir (Oğuz, 1992: 11). Bir tanım vermek gerekirse, üretim, insan etkinliklerini veya nesnelere, bir dizi işlemde geçirerek faydalı hale getirmek veya söz konusu bir fayda varsa, bunların faydalılıklarını artırma işlemidir. Kısacası üretmek, fayda yaratmak olarak tanımlanabilmektedir (Bulmuş, 2003: 6).

Günümüz insanları yoksulluğa rıza göstermemekte ve sahip olduklarıyla yetinmemektedir. Bu durum kıt malları arttırmayı, yani daha fazla üretmeyi gerektirmektedir. Üretim ise kesintisiz bir süreçtir. Çünkü insanların gereksinimleri süreklilik arz etmektedir. Bu nedendir ki bütün mal ve hizmetlerin sürekli olarak üretilmesi gerekmektedir (Parasız, 2000: 14). İnsan ihtiyaçlarının süreklilik arz etmesi, mevcut olan kaynakların insan gereksinimlerine uygun hale getirebilmek için bir takım üretim faktörlerinin kullanılmasını gerekli kılmaktadır. Üretimin gerçekleştirilmesinde kullanılan ve arzı sınırlı bulunan emek, sermaye, doğal kaynak ve girişim faktörlerine ise üretim faktörleri denilmektedir (Seyidoğlu, 2006: 2).

Üretimde aktif bir rol oynayan ve insana bağlı olan emek faktörü, fiziki ve fikri emek olmak üzere ikiye ayrılır. Fiziki emek kol gücüne, fikri emek kafa gücüne dayanmaktadır. Emegın önemli özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir (Unay, 2000: 10-11) ;

- ❖ İnsana bağlı olan emek, tercihler yapması nedeniyle hareketi (mobilite) sınırlı olmaktadır.

- ❖ Emek, yorgunluk, stres ve ızdıraba neden olacağından, çalışma artıkça bu sakıncaları da artacaktır.
- ❖ Emek, seri halde üretilmemektedir.
- ❖ Emek, biriktirilememektedir.

Kısacası emek, mal ve hizmet üretimine katılan insanın fiziksel ve zihinsel yeteneklerini kapsamaktadır. Bir öğretim üyesi de, bir işçi de mal ve hizmet üretimine emeği ile katılır, emeklerini üretime kiralarlar ve bunun neticesinde ücret geliri elde etmektedirler (Şahin, 1997: 16).

Her insan, hayatını idame ettirebilmek ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin gereksinimlerini karşılayabilmek için belirli bir gelir elde etmek durumundadır. Bu gelirler içerisinde zihinsel, bedensel veya emek karşılığı çalışılması sonucu elde edilen paraya, ücret denilmektedir (Canman, 1995: 175). Genel olarak ücret kavramı, fikri ya da bedeni olarak harcanan emeğin üretimden aldığı pay olarak tanımlanabilmektedir. Emek arz ve talebinin karşılaşmasıyla ücretin oluştuğunu düşünmek, emeği bir mal olarak görmek olacağından hatalıdır. Fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ahlaki yönleri olan ve insan tarafından sağlanan emek, bir mal olarak kabul edilemez bir gerçektir (Unay, 2000: 200). Bu nedenle ücret kavramından bahsedilirken, ücretin ekonomik, sosyal ve hukuki boyutu ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir.

1.1.1.1. Ekonomik Açıdan Ücret Kavramı

Ekonomik açıdan ücret, çalışana emeğinin karşılığında ve yaratılmasında rol oynadığı sosyal hâsıladan pay almasını sağlayan bir faktör fiyatıdır (Özelmas, 1976: 11). Aslında ücret konusu, toplumdaki bölüşüm ilişkilerinin bir parçasını temsil etmektedir. Bölüşüm ise, üretimi izleyen bir süreçtir. Tüketim, üretim faktörlerinin milli gelirden pay alması demek olduğundan, bölüşümden sonra gerçekleşebilir. Yani, bölüşüm gelir dağılımıyla gerçekleşmektedir. Aynı zamanda bölüşüm uygulanan ekonomik sisteme de bağlıdır. Piyasa ekonomisinin hüküm sürdüğü liberal sistemler ile sosyalist ekonomide bölüşüm kavramı aynı şeyi ifade etmemektedir. Günümüzde ise piyasa ekonomisi temelli bölüşüm ilişkileri varlığını sürdürmektedir. Bölüşüm kavramı olarak, üretimi izleyen bir süreç olup, gelir dağılımı olarak da ifade edilmektedir

(Boratav, 1976:8-9). Bölüşüm ilişkileri çerçevesinde ücret, üretime katılan ve üretim faktörlerinden olan emeğin karşılığı olan gelirdir (Ar, 2007: 50).

Ekonomik açıdan ücret işveren için bir maliyet unsuru iken, işçi için bir gelir kaynağını ifade etmektedir. Yani, ücret diğer satın alma işlemleri gibi ekonomik bir işlemdir (Topalhan, 2010: 12).

1.1.1.2.Sosyal ve Toplumsal Açıdan Ücret Kavramı

Günümüzde ücret kavramı, emek piyasasında emek arz ve talebine göre kendiliğinden oluşan emek fiyatının ötesinde bir anlama sahiptir. Ücret kavramı, insan emeğinin sadece ekonomik açıdan ele alındığı 19.yüzyıl kapitalist toplumunda, emek ve sermaye arasında meydana gelen çıkar çatışması ve sınıfsal ayrışmanın olumsuz etkilerine tepki olarak ortaya çıkan sosyal mevzuat aracılığıyla sosyal bir anlam kazanmıştır (Akyıldız, 2001: 33). Aynı zamanda ücretin, işçi ve ailesi için bir geçim aracı niteliğinde bulunması, işverenin ücret ödeme borcunu sıradan bir borç olmaktan çıkararak ona bir “sosyal karakter” yüklemiştir (Narmanlıoğlu, 2010: 608).

Yakın tarihe kadar ekonomistler, sadece ücretin nasıl oluştuğuna dair görüşlerini ileri sürmüşlerdir. Keza ücret denilince de ilk akla gelen onun parasal değeri yani çalışanın emeği karşılığında aldığı efektif ücrettir. Ücret genel anlamda çalışanın ve ailesinin her türlü gereksinimini karşılayan ve toplum içindeki durumunu belirleyen önemli bir araç olmuştur. Ayrıca ücret, çalışanın eğitim, kültür, sosyal ve diğer toplumsal faaliyetlere katılması ve bunlardan faydalanabilmesi için gerekli şartları hazırlaması gerekmektedir. Sosyal açıdan ücretin diğer bir önemi de ücretle ulaşılan gönenc seviyesinin toplumdaki bazı sosyal adaletsizlikleri de gidermesidir (Öney, 1998: 5-6).

Ücretin günümüz toplumu içerisinde de önemli bir yeri bulunmaktadır. Çünkü güncel toplumsal yapı, büyük ölçüde insanların üretime katılmaları neticesinde elde ettikleri ücretlerle geçimlerini sağlamaktadır. Günümüzde sanayileşmiş ülkelerdeki nüfusun büyük bir kısmı (Örneğin ABD’de yüzde 90, İngiltere’de yüzde 80) ücret geliri ile yaşamlarını idame ettirmektedir (Ar, 2007: 51). Türkiye’de ise bu oran yüzde 44,8’dir (TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması: 2011).

1.1.1.3.Hukuki Açıdan Ücret Kavramı

Anayasa'nın 55. maddesi uyarınca; ücret, emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) 32. maddesine göre; ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (Erol, 2012: 5).

Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesi uyarınca ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen (konut, araç sağlanması vs.) menfaatler şeklinde tanımlanmıştır (Gelir İdaresi Başkanlığı, 2013: 6). Gerçek kişilerin bir takvim yılı içerisinde elde etmiş oldukları ücret, gelir vergisine tabidir. Ücret, bedensel veya zihinsel bir emek karşılığında işverenin ödemekle yükümlü olduğu hâsılayı ifade etmektedir. Bu hâsıla, para şeklinde olabileceği gibi aynı veya para ile temsil edilebilen menfaat şeklinde de olabilmektedir (Öztürk ve Ozansoy, 2011: 200). Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka isimler altında ödenmiş olması ya da bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartıyla, gelirin belli bir yüzdesi şeklinde belirlenmiş olması ücretin niteliğini değiştirmemektedir (Gelir İdaresi Başkanlığı, 2012: 6).

Konuyla ilgili yabancı iş hukuku kitaplarındaki bazı temel kavramlara göre ise ücret (Ar, 2007: 52);

- ❖ Hak edilmiş ve belirli bir dönem boyunca ödenen bir varlık, farklı bir ifadeyle çalışmanın geliri olarak tanımlanabilmektedir. Bu durum belirli koşullardaki mali ve sosyal yapıyla yakından ilişkilidir.
- ❖ Hak edilen miktardan kasıt, işçinin yaşam gereksinimlerini karşılamasıdır. Yasal olarak tam açık olmamakla beraber, işverenin akrabalık veya evlenme alanı içerisindeki borç ve yükümlülükleri ücreti kapsamamaktadır. Ücret, işçinin kendi salt ihtiyaçları içindir.
- ❖ Ücret, yapılmış bir pazarlığın sonucudur ve girişimcinin riski ve gerçekleştirdiği kâra endekslidir.

1.1.2. Ücretin Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreç incelendiğinde, ücret kavramının ekonomide oldukça geniş bir yer tuttuğu görülmektedir. İlk zamanlar ücret kavramı ekonomik açıdan değerlendirilmiş, daha sonra sosyal ve hukuki yönlerinin de olduğu fark edilerek genel bir anlam kazandırılmıştır.

Birçok ekonomistin, ücret hakkındaki farklı düşünceleri çeşitli iktisadi doktrinlerin doğmasına neden olmuştur. İktisadi düşünce tarihini en çok yakından ilgilendiren konulardan biri olan ücret teorilerine aşağıda kısaca yer verilmektedir (DPT, 2000: 5);

- ❖ İlk olarak 16. ve 17. yüzyılda, Merkantilistler tarafından ücret bir maliyet unsuru olarak görülmüştür. Merkantilistlere göre bir ülkedeki ücretler ne kadar düşük olursa, o ülkede üretilen malların fiyatları da o ölçüde düşük olacak ve dış ticaret (ihracat) artarak ülke daha da zenginleşecektir (DPT, 2000: 5).
- ❖ Adam Smith (1776) ise, ücretlerin emek arz ve talebiyle belirlenebileceğini savunmuştur (DPT, 2000: 5). Smith, ücret ve kâr düzeyini fiyat kuramı ile açıklamaya çalışmıştır. Malın fiyatını ücret, rant ve kâr olmak üzere üç unsur belirlemektedir. O dönemde ki girişimci aynı zamanda kapitalist olduğundan kâr, faizi de kapsamaktadır. Bu üç unsur, hem gelirin kaynağını oluşturmakta hem de değişim değerini belirlemektedir. Ücret, kâr ve rantın doğal düzeyleri, malların doğal fiyatını oluşturmaktadır. Ücret ve kârların, yüksekliği veya düşüklüğü fiyat seviyesini belirleyen en temel faktördür. Ücret ve kâr düzeyi yüksek olursa, malın fiyatı artmakta; düşük olursa, fiyatlar da düşük olmaktadır. Bunun aksine, rantta durum farklıdır. Rant, fiyatı etkileyen bir unsur değil, aksine fiyat seviyesi, ranta imkân veren bir unsur olmaktadır. Smith, rantı emeğin yarattığı değere bağlamış, fakat daha sonraki görüşlerinde ise rantı da kâr ve ücret gibi fiyata vücut veren unsurlardan biri olarak görmüştür (Öztürk, 2010: 62).
- ❖ Turgot, işçilerin aralarındaki rekabetten dolayı, ücretin asgari düzeye düşeceğini ve bunun normal düzey olacağını belirlemiştir (DPT,2000: 5).

- ❖ Ricardo ve Lassalle ise, işçilerin asgari geçim düzeylerinden daha fazla bir ücret elde etmeleri durumunda gönenç düzeylerinin artarak daha fazla çocuk yapacaklarını ileri sürmüşlerdir. Bu durum işçi sayısını ve dolayısıyla emek arzını arttıracığından ücretleri düşürecektir. Böylelikle ücret düzeyi, uzaklaşmış olduğu ücrete tekrardan yakınlaşacaktır. Bu düşünceleri ile “piyasa ücretinin, tabi ücret düzeyine düşmeye mahkûm olduğunu ve ondan uzaklaşamayacağını belirterek TUNÇ KANUNU’nu ileri sürmüşlerdir (Dirimtekin, 1966: 9).
- ❖ Karl Marks, işverenlerin işçiye ücret olarak işgücünün maliyet fiyatını ödediklerini ileri sürmüştür. İşçi kendi işgücü maliyetinin tutarını karşılayacak iş saatinden daha fazla çalıştırılmaktadır. (6 saatken, 12 saat çalıştırılması gibi). İşçiye ödenmesi gereken ücret 12 saatlik bir ücret olmasına rağmen, 6 saatlik ücreti ödenmekte ve geriye kalan 6 saatlik ücret kıymet fazlası olarak sermayedar tarafından istismar edilmektedir (Yalçıntaş, 1969: 29). İstismar edilen bu değere Artık Değer denilmektedir.
- ❖ J. M. Keynes, Klasik ve Neo-klasik iktisatçılarla, fikir birliğine varmıştır. Şöyle ki; istihdamın artırılabilmesi için, reel ücretin düşürülmesinin gerektiğini belirtmiştir (Dirimtekin, 1966: 22). Ayrıca ücretlerin, büyük bir topluluğun gelirini oluşturması nedeniyle yüksek ücretlerin, efektif talebi artırma gücünün yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Keynes’e göre kapitalist ekonomilerin asıl problemi tasarruf bolluğudur. Yüksek tasarruf miktarlarını eritmek için ücretleri arttırmak gerekmektedir. Ücretlerin artmasıyla, efektif talep artacak ve ekonominin krize doğru gidilmesi engellenecektir (DPT, 2000: 6).

1.2. ÜCRETLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Ücret kavramı bütünüyle ele alınmak istenildiği takdirde, ücretle ilgili olan bir takım kavramlara değinilmesi gerekmektedir. Zira ücret kavramı bu kavramlarla kimi zaman karıştırılmakta kimi zamanda benzeş olarak kabul edilmektedir. Bu kavramlar aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

1.2.1. Ücret Haddi ve Geliri

İş seçme sırasında, işin net cazibesini değerlendirme konusunda ve üretim birimi başına işçilik maliyetinin hesaplanmasında dikkate alınan ücret haddi, emeğin belirli bir zaman veya üretim birimi başına elde ettiği para miktarı olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 1997:343).

$$\text{Ücret Geliri} = (\text{Ücret Haddi} \times \text{Birim Sayısı}) + \text{Ek Yararlar ve Sosyal Yardımlar}$$

Diğer bir ifadeyle ücret haddi, belirli nitelikteki bir emeğe biçilen birimsel temel değeri veya tutarı ifade etmektedir. Uygulanan ücret sistemine göre, zaman veya ürün birimi başına belirlenen ücret miktarına, ücret haddi denilmektedir. Ücret haddi veya temel ücret, işin değerine veya kişinin beceri ve yetkinlik düzeyine göre belirlenebilmektedir. Örneğin, saat başına 5 TL veya ürün birimi başına 2 TL ya da aylık olarak 1000 TL gibi. Ücret geliri ise, çalışanın belirli bir dönemdeki ücret kazancını ifade etmektedir (Acar, 2007: 20).

1.2.2. Birim ve Net Ücret

İşverenin işçiye ödediği ücret, brüt (vergiler, sigorta primleri gibi kesintiler yapıldıktan sonra), işçinin eline geçene de net ücret denilmektedir (Özfatura ve Eski, 1980: 31).

İşverenin elde ettiği ücret, gayrisafi (brüt) ücret olarak da tanımlanmaktadır. İşletme tarafından muayyen bir dönem için (haftalık, on beş günlük gibi) elde edilen ücret gelirlerinden vergi, sigorta primleri, sendika aidatı vs, kesintiler yapıldıktan sonra, işçinin üzerinde tasarruf edebileceği ücret geliri toplamı safi(net) ücrettir (Zaim, 1972: 164-165).

1.2.3. Çıplak ve Giydirilmiş Ücret

Çıplak ücret, çalışanın işi görmesi karşılığında kendisine nakden ödenen tutardır. Bir başka ifadeyle, ana-kök ücrettir. Giydirilmiş ücret ise, asıl ücrete ilave olarak çalışana sağlanan para ya da parayla ölçülebilir olan ve sözleşmeden ya da kanunlardan kaynaklanan ek olanakların dikkate alınıp hesaplandığı ücrettir. Bu anlamda asıl ücrete

ek olarak ödenen ikramiye, prim ve komisyonların yanı sıra çalışana yapılacak sosyal yardımlar (aynı ya da nakdi olarak) da giydirilmiş ücretin hesaplanmasında dâhil edilmektedir. Ancak ücret denildiğinde, anlaşılması gereken ücret, çıplak ücrettir (Benligiray, 2003: 4).

1.2.4. Maaş

Maaş kavramı, kök olarak “maayış” kelimesinden gelmekte olup, kelime anlamı olarak “geçinmek için gerekli şeyler” anlamına gelmektedir. Uygulamada belirgin bir ayırım olmamakla birlikte ücret kavramı daha çok işçilere ve özel kesimde çalışanlara ödenen paranın karşılığı olarak kullanılmaktadır. Maaş ise daha çok memurlar ve diğer kamu görevlilerinin aldıkları ücretin “özel” adı olarak ifade edilmektedir. Bu terim farklılaştırmasına, batı dünyasında da rastlanılmaktadır. Devlet alanında hizmet gösteren ve mahsus sicilinde kayıtlı bulunan memurlara gördükleri hizmet karşılığında geçimlerini sağlamak amacıyla verilen aylık ücrete, maaş denilmektedir (Aydoğdu, 2005: 22).

Öte yandan maaş ile ücret kavramının bir birinden farklı olduğunu ileri süren görüşlerde bulunmaktadır. Bunlara göre maaş, çalışmadan ay başında ödenirken, ücret çalışma süresi geçtikten sonra ödenmektedir. En önemli farklılık ise, maaşın bir kadro karşılığında çalışan memurlara ödenmesi, ücretin ise hizmet sözleşmesinden dolayı ödenmesidir (İnce, 1990: 136).

1.2.5. Asgari Ücret

İşletmelerin ödemekle yükümlü oldukları ücret düzeyini belirleyen, en azından belli bir düzeyden aşağı inmesini engelleyen önlemler bulunmaktadır. Bu önlemler devlet tarafından çalışanların korunması ve insanlık onuruna yaraşır ücretin verilmesini sağlamak için alınmaktadır. Devlet bir yandan fiyat artışlarını kontrol altında tutmaya çalışırken diğer taraftan ekonomik gücü zayıf olanlardan en az geçim indirimi adıyla gelirinin belli bir kısmını vergi dışı bırakmakta ya da en az ücret seviyesini tespit ederek belli bir seviyeden az ücret ödemelerini yasaklamaktadır (Kayaoğlu, 1986: 28).

Bu bağlamda asgari ücret kavramı, belirli bir piyasa veya ortamda verilebilecek en düşük ücret düzeyini ifade etmektedir. Türkiye'nin 1973'te onayladığı ILO

(Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmesi ve ilgili diğer mevzuatlar uyarınca, asgari ücretin uygulandığı bir piyasada veya ortamda bu ücretin altında bir ücretle iş gören çalıştırmak genellikle yasaklanmıştır (Acar, 2007: 23). Bu gelişmeler çerçevesinde, ücretlerin belirli bir düzeyin altına inmesinin önlenmesi amacıyla asgari ücret, sosyal bir politika aracı olarak ileri sürülmüştür (Korkmaz, 2003: 30).

Ne var ki kapitalist sistemde kâr maksimizasyonunu amaçlayan firmaların kendiliğinden böyle bir asgariyi vermeye yanaşmaları olası değildir. Bu durumda, emek piyasasına müdahale yoluna gidilmektedir. Dolayısıyla, asgari ücret tespit edilmesi için devlet otoritesine başvurulması gerekmektedir. Bu nedenle asgari ücretin ya da ücretlerin tespiti, devletin emek piyasasına başlıca müdahale biçimlerinden birini oluşturmaktadır. Bu anlamda asgari ücret, çalışanları korunmaya yönelik bir taban fiyattır (Gökdere, 1997: 1). Bununla birlikte zaman içerisinde asgari ücrete yönelik bir takım itirazlarda da bulunulmuştur. Bunlar üç grupta özetlenebilir (Eriş, 1968: 19);

- ❖ Bunlardan ilki, Dunoyer gibi iktisatçıları arasında aralarında bulunduğu bir grup iktisatçı tarafından ileri sürülen ve asgari ücretin hukuken meşru olmadığıyla ilgili olup, ücretin ancak işçi ve işveren arasında belirlenmesi gerektiği ve devletin müdahale ederek sözleşme hürriyetinin kısıtlandığıyla ilgili olan görüştür.
- ❖ İkincisi liberaller tarafından, asgari ücretin emek piyasası kanunlarına göre emek arz ve talebi açısından aykırı olduğunu savunulan görüştür.
- ❖ Üçüncü ve son görüş ise, asgari ücret tespitinin uygulamada zorluklar doğuracağıyla ilgili olan görüştür. Böylelikle ulusal ekonomi olanaklarından mahrum kalınacağı savunulmaktadır.

Asgari ücret, başlı başına emek faktörünün bir getirisi olması neticesinde büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü emek faktörü diğer üretim faktörlerine oranla daha korumasız ve riskli bir yapıya sahiptir. Emeğin, yaşlanması, sakatlanması gibi durumlar gelir elde etme yetisinin sona ermesine neden olabilecek unsurlardır. Bununla birlikte, emek dışındaki üretim faktörlerinin her ne kadar belli riskleri olsa da, görece olarak emeğe karşı daha avantajlı durumda oldukları söylenebilmektedir (Rakıcı ve Vural, 2011: 59).

Gerçekten de insan sıfatıyla dünyaya gelen bir varlığın, diğer canlılardan farklı olarak manevi, kültürel bir takım ihtiyaçlara gereksinim duyduğu ve ihtiyaçların da diğerleri gibi asgari yaşama kavramına dâhil olduğu günümüzde kabul edilmektedir (Kutal, 1969: 11).

Asgari ücretin önemi, özellikle Türkiye gibi işsizlik oranlarının yüksek düzeyde seyrettiği, sosyal güvenlik kapsamının çalışma ile ilişkilendirildiği, yoksulluğun yaygın olduğu ve işsizlerin büyük kısmının işe başlarken daha düşük ücret seviyelerine razı olabileceği ülkelerde daha da büyük olduğu bilinmektedir. Asgari ücret, işverenlerin ücretleri düşürme eğilimini biraz da olsa frenlemektedir (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 2). Emek yoğun teknolojinin ağır bastığı sektörlerde, istihdamda niteliksiz işgücünün ağır basması ülkemiz bakımından asgari ücrete ayrı bir önem kazandırmaktadır (Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 1998: 78).

Asgari ücret konusu, Türk İş Hukuku'na 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunu ile girmiştir (Taşçıoğlu, 1971: 137). Ülkemizde asgari ücret, İş Yasası'nın 39. maddesi uyarınca en geç iki yılda bir olmak üzere 5 devlet, 5 işveren ve 5 işçi temsilcisinin yer aldığı Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nca belirlenmektedir. Ancak asgari ücretin, Türkiye'deki gelişim süreci incelendiğinde, asgari ücretin yasa ve yönetmeliklerde var olan tanımı ile asgari ücret düzeyinin birbiri ile çeliştiği görülmektedir. Asgari ücret "işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek" bir ücret olmadığı gibi, asgari ücret reel olarak her yıl daha da fazla erimektedir. Ayrıca asgari ücret esas olarak Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda ağırlığı bulunan işveren ve devlet temsilcileri tarafından belirlenmektedir (Sosyal İş Sendikası, 2010: 2-3). Bu komisyon tarafından, 16 yaşından küçükler ve 16 yaşından büyükler için iki ayrı asgari ücret belirlenmektedir (Dayanışma Sendikası, 2009: 43). Asgari ücretten, bütün işkollarında çalışanlar, ayırım olmaksızın yararlanır ve bütün işkolları ve işler için tek bir asgari ücret düzeyi belirlenmektedir (Yücesoy ve Demir, 2011: 22).

Son 10 yıl içerisinde 2004 yılı hariç her yılda asgari ücret artış oranına işçi kesimi muhalefet etmiş olup artış oranı devlet ve işveren temsilcilerinin anlaşması ile belirlenmiştir (Sosyal İş Sendikası, 2010: 2-3).

1.2.6. Nominal ve Reel Ücret

Ücretler, işçinin satın alma gücü göz önünde bulundurularak nominal ve reel ücret şeklinde ikiye ayrılabilir;

Nominal ücret, işçinin emeği karşılığı aldığı para miktarını ifade etmektedir. Piyasadaki fiyat dalgalanmalarından arındırılmış olarak işçinin almış olduğu ücretle satın alabileceği mal ve hizmet miktarını gösteren reel ücret, aynı zamanda gerçek ücreti göstermektedir. Bu durumda reel ücret (Dinler, 2011: 275);

$$\text{Reel Ücret} = (\text{Nominal Ücret})/(\text{Fiyat Endeksi}) \text{ 'dir.}$$

Kısacası nominal ücret kavramı, cari para türünden yapılan nakdi ödemeyi ifade ederken, reel ücret ise nominal (nakdi) ücret karşılığı satın alınacak olan mal ve hizmet miktarını ifade etmektedir (Topalhan, 2010: 29).

1.2.7. Prim

Prim, işçinin bireysel veya grup halinde üstün başarı göstererek yapmış olduğu işi ödüllendirmek amacıyla ödenen ek ücrettir. Prim işverence tek taraflı olarak ödenebileceği gibi, hizmet sözleşmesi ile de kararlaştırılabilmektedir. Prim uygulaması, çalışma şartı haline gelebilir ve işçi talep hakkı doğurabilmektedir (Çelik, 1984: 119).

Prim adı altında yapılan ödemelerin asıl amacı, işçilerin verim düzeylerini arttırmak, onların daha fazla nitelikli ve daha çok iş üretmelerini sağlamak ve başarılı çalışanların ödüllendirilmesini sağlamaktır (Çelik, 2013: 3).

1.2.8. İkramiye

Asıl ücrete ilaveten bazı olayları (yılbaşı, bayram, kuruluş vs.) gerekçe göstererek ödenen ikramiye, temelde işverenin yapılan işten duyduğu memnuniyeti ve işçi-işveren arasındaki bağlılığı göstermektedir. Bir yasa veya sözleşme hükmüyle düzenlenebileceği gibi, işveren tarafından tek taraflı olarak da verilebilmektedir. Bir yasa veya sözleşme hükmüne dayanmadıkça veya işveren tarafından tek taraflı olarak verilen ikramiyeler süreklilik kazanmadıkça (iş yeri uygulaması haline gelmedikçe), işverenler ikramiye verip vermemekte veya dilediği şekillerde ya da bazı kayıt ve şartlarla ikramiye vermekte serbest olmaktadır (Demir, 2009: 140).

1.3.ÜCRET KURAMLARI VE SİSTEMLERİ

1.3.1. Ücret Kuramları

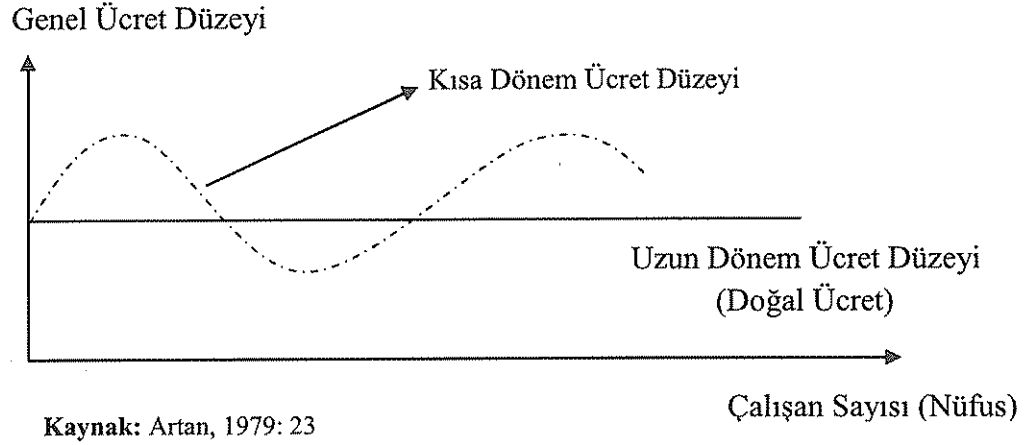
Endüstri (Sanayi) devrimi ile birlikte sanayi alanında büyük bir çalışan kesim oluşmuştur. Oluşan bu kesim, işverenlerden daha iyi şartlarda ve daha fazla ücret istemeye başlamıştır. Çalışanların bu istekleri karşısında işverenlerin yaptıkları ödemeler, işçi- işverenler arasında büyük sorunlara yol açmıştır. Çünkü çalışanlar yüksek ücret, daha fazla sosyal imkânlar ve daha iyi çalışma koşulları isterken, işverenler ise düşük maliyet istemişlerdir. Bu sorunların giderek artması, devlete ve bilim insanlarına çözüm önerileri getirmeye zorlamıştır. Böylece günümüze kadar ki süreçte ücretle ilgili birçok teori ortaya atılmıştır (Aksu, 1993: 42). Bu ücret teorileri gelişim süreci dikkate alınarak aşağıda sırasıyla anlatılmaktadır.

1.3.1.1.Doğal Ücret Kuramı

Doğal ücret teorisi, 18.yy'ın sonlarına doğru İngiltere'de doğmuştur. Teorinin İngiltere'de doğması tesadüf değildir. Çünkü doğuşu ve gelişimi için en optimum alan bu coğrafya olmuştur. Yani, bu dönemin iktisadi koşullarının bir ürünüdür (Işığışık, 2011: 72).

Bu kurama göre, ücretin miktarını belirleyen temel unsur, çalışan ve ailesinin fizyolojik gereksinimleridir. Yani ücret, çalışan ve ailesinin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gerekli tüketim mallarını sağlamaya yeterli düzeyde olmalıdır. Doğal ücret kuramında genel ücret düzeyini belirleyen temel düşünce Malthus'un Nüfus Kuramı'dır. Bu kurama göre, uzun dönemde doğal ücretle, genel ücret düzeyi (piyasa ücreti, cari ücret) bir noktada birleşecektir (Artan, 1979: 22-23).

Şekil 1: Doğal Ücret Kuramı



Şekil-1 'de görüldüğü gibi piyasa ücret düzeyi olarak da ifade edilen kısa dönem ücret düzeyi zaman içerisinde dalgalanmalar göstermektedir. Uzun dönemde ücret düzeyi mutlak olarak yatay eksene paralel bir şekilde devam edecektir.

Doğal Ücret Kuramı'yla iki önemli yanılgıya düşülmektedir. Bunlardan ilki, teknolojik gelişmelerin önceden kestirilememesi veya görmemezlikten gelinmesidir. İkincisi ise, nüfus üzerinde gelişen kültürel etkinliğin göz ardı edilmiş olmasıdır (Artan, 1979: 23).

1.3.1.2. Ücret Fonu Kuramı

Ücreti açlayan teorilerden birisi de Ücret Fonu Kuramı'dır. Kuramın temelleri Adam Smith tarafından atılırken, John Stuart Mill ve Mac Culloch ise kuramın geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Bu teoride arz ve talep kanunlarının emek piyasasına uygulandığı görülmektedir. Kuramı geliştiren iktisatçıların amacı, malların fiyatlarının belirlenmesindeki arz-talep ilişkisinin emek piyasasına da uygulamaktır. Yani onlara göre bir emek piyasası vardır. Burada emeğin talebindeki artışa bağlı olarak emeğin fiyatı yükselecek tersi durumda da emeğin arzı artacak fakat fiyat azalacaktır. Buradaki emek arzıyla, emek piyasasındaki işçi sayısı ifade edilmektedir. Emek talebi ise, bu piyasada var olan işçilere ayrılmış olan sermayenin miktarıdır. Bu sermaye miktarı bir fonu teşkil ettiğinden, ücret fonu olarak ifade edilmiştir. Bu durumda ortalama ücret (Oğuz, 1992: 300-301);

$$\text{Ortalama Ücret} = \frac{\text{Ücret Fonu}}{\text{İşçi Sayısı}}$$

Başka bir ifadeyle, bir ülkede girişimciler tarafından, ücretlerin ödenmesi için bir fon kurulur. Ücret düzeyi, bu fonun çalışan işçi sayısına oranlanması neticesinde elde edilen sonuca göre oluşmaktadır. Belirli bir zamanda ücretleri ödemeye ayrılan sermaye, bir önceki dönemde üretilen mal satışının bir sonucudur. Böylece emek sistemi, üretimden önceki ücretler tarafından belirlenmektedir (Talas, 1997: 44).

1.3.1.3. Marksist Ücret Kuramı

Marks'dan önceki dönemde geliştirilmiş olan emek teorilerinde, üç farklı yaklaşımdan söz edilebilmektedir. Bunların ilkinde emek, örneğin Hegel'de olduğu gibi, ya tamamen düşünsel bir etkinlik olarak tanımlanmakta; ya da ikincisi olarak Descartes ve Kant geleneğinde gelişen entelektüel aristokratik yaklaşımda olduğu gibi, ya düşünsel etkinlik ile vücutsal etkinlik birbirleriyle uyumsuz etkinlikler olarak görüldüğü için birbirinden koparılmakta ve bu bağlamda düşünsel etkinlik hep üstün etkinlik biçimi olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü ve son yaklaşımda ise, Adam Smith ve David Ricardo gibi klasik ekonomi politikçilerde olduğu gibi ya da sadece değer teorisi çerçevesinde ele alınıp salt bir meta olarak çözümlenmektedir (Göçmen, 2013: 3-4).

Ücretler konusunda Ricardo'dan sonra en önemli katkı yapan Karl Marks, 1865 yılında 1. Enternasyonal'de yapılan konuşma metni olan "Ücret Fiyat ve Kâr" adlı çalışmayla ücretin oluşumu ve değeri konusunda kapsamlı bir bilgi vermektedir (Gündoğan vd, 2013: 90).

Marks üretim sürecini, fiziksel üretim süreci ve değer üretim süreci olmak üzere iki ayrı biçimde ele almaktadır. Fiziksel üretim sürecinde, makine, hammadde, emek vs. faktörler arasındaki teknik ilişki, diğer bir ifadeyle üretim fonksiyonunu tanımlamaktadır. Değer üretim süreciyle de, artık değer nasıl yaratıldığını göstermeye çalışmıştır (Kaynak, 2013: 40).

Marks'a göre üretim sürecinde sabit sermaye (hammadde, makine ve araçlar) üretime kendisini katarak değer ilave etmektedir. Başka bir ifadeyle sabit sermaye, üretilen malın değerinde kendi değeri ile yer almaktadır. Ancak değişen sermaye (Emek) üretim sürecinde kendi değerinden daha büyük bir değeri temsil etmektedir. Örneğin, bir işyerinde 12 saat çalışan bir işçinin aldığı ücret 6 saatlik üretimin karşılığı olup kalan 6 saat yine üretilen, fakat karşılığı işçiye ödenmeyen, ancak işverene kalan

kısımdır. Bu kısma artık değer denilmektedir. Böylece işveren için üretilen malın maliyeti, sabit sermaye (c) + değişen sermaye (v) şeklinde gösterilmektedir. Malın değeri ise, bünyesindeki artık değeri de bulundurduğundan, bu toplamdan artık değer (s) kadar fazladır. Böylece malın değeri de $c + v + s$ olarak gösterilmektedir (Okur, 2007: 116).

Artık Değer Kuramı'nın önceki yaklaşımlardan farkı, ücret kuramını tarihsel olayların ışığında, ekonomik açılımları sosyo-ekonomik ve politik ortamdaki değişimleri dikkate alarak yorumlamasıdır. Ücret ilişkilerinin üretimin bir özelliği haline dönüşmesiyle ortaya çıkan sermaye emek mücadelesine açıklama getirme ihtiyacı böyle bir kuramın gelişmesinde önemli bir rol almıştır. Bu dönemlerde ücret kuramları sermayenin emeğe karşı korunmasına destek veren politik bir işlev üstlenmiştir (Selik, 1969: 98-99).

1.3.1.4. Prodüktivite Kuramı

Bu teori, Amerikalı Francis Walker ve Fransız Paul Leroy Beaulien tarafında ortaya konulmuştur. P. Leroy Beaulien'e göre, ücret, işçi emeğinin müstahsiliyetine (prodüktivitesine) göre belirlenmektedir. Emeğin verimliliği arttıkça, ekonomide meydana gelecek hâsıladan, emek sahiplerine düşen pay da fazla olacaktır. Yani emeğin verimliliği arttığı oranda, gelir yükselecek ve bunun paylaşılması sonucunda, emek sahiplerine düşen miktar çoğalacaktır. Temelde verimliliğin devamı, emeğin verimini fazlalaştırmaktadır. Çünkü ücreti artan işçi, daha dikkatli ve zevkli çalışmak isteyecektir. Diğer taraftan verimliliğin artması için işçinin makine ile çalışması sağlanarak işçi emeğinin verimi, yükselmiş olmaktadır. Aynı zamanda teknik ilerlemeden yararlanarak verimin artırılması sağlanır. Verimlilik için, işçinin işi sabit görmemesi gerekmektedir. Aksi takdirde, bunun normalden daha uzun bir sürede yapacak ve işi istismar ederek randımanı (verimi) düşecektir (Dirimtekin, 1966: 12).

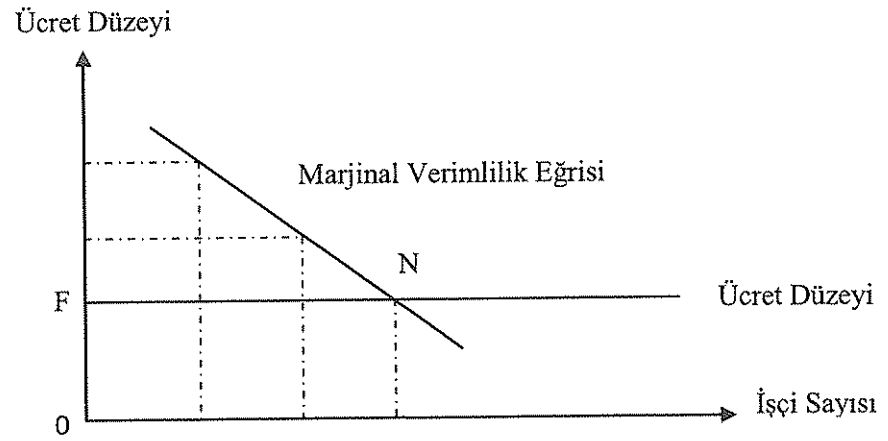
Walker bu konuda ücreti şu şekilde tanımlamaktadır; “ Global değerden rant, faiz, kâr çıktıktan sonra geriye kalan kısım” . İlk olarak üretim faktörleri ayrıştırılmaktadır. Ayırdıktan sonra, en sona emek faktörü bırakılmaktadır. Toprağın rantı ve girişimcinin kârı verilir ve sonra emeğin faizi ayrılmaktadır. Geriye kalan bakiye ise, Walker'e göre ücrettir. Bilindiği üzere ücret, bakiye karakterini gösteren bir

unsur değildir. Bakiye karakterini istihsal unsurlarından kâr göstermektedir. Öncelikle faizi, rant ve ücret ayrılmalı ki, girişimcinin geliri olan kâr bakiye kalsın ve neticede üretim faktörlerine göre gelirler dağıtılmış olsun (Oğuz, 1992: 311).

1.3.1.5. Marjinal Prodükktivite (Verimlilik) Kuramı

Marjinal verimlilik teorisine göre ücretler, tam rekabet koşullarında arz ve talebe göre belirlenmektedir. Marjinal verimlilik teorisinde ilave işçi kullanılması, işçilerin sağlayacağı üretim artış değerinin ücretlerine eşit olduğu düzeye kadar devam etmektedir. Buradan sonra ek işçi kullanılmaya devam edilmesi durumunda ücretler (maliyet) marjinal verimlilik değerini aşmaktadır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 77).

Şekil 2: Marjinal Verimlilik Kuramı



Kaynak: Artan, 1979: 29 M

Şekil 2'de de görüldüğü gibi, işgücünün marjinal verimliliği işletmenin toplam hasılasına kattığı, işgücüne ödenen ücretten fazlaysa, başka bir ifadeyle, işgücünün işletmenin toplam giderlerine kattığından büyükse, işveren işletmesine yeni işgücü almaya devam edecektir. Şekilde N noktasının solunda bu durumu ifade etmektedir. N noktasının sağında ise, marjinal verimlilik eğrisi, işgücü ücret düzeyinin altında seyrettiğinden, işletmeye alınacak her yeni işgücü ücreti, nakdi marjinal verimlilikten fazla olacaktır. Bu durum ise işverenin, gereksiz yere giderlerini arttıracığından N noktasının sağına geçmeyecektir. Yani işveren ancak OM miktarında iş gören talep edecektir (Artan, 1979: 29).

1.3.1.6. Pazarlık Kuramı

Bu teori ilk kez J. Davidson tarafından ortaya atılmıştır. Buna göre ücretlerin alt ve üst sınırları bulunmaktadır. Fiili ücret bu iki sınır arasında bir yerde oluşmaktadır. Bu düzeyin belirlenmesinde işverenin işçiye olan ihtiyacın aciliyeti önemli rol oynamaktadır. Taraflar arasında yapılacak pazarlığa göre fiili ücret düzeyi ortaya çıkmış olacaktır. Bu teori alt ve üst ücret sınırları konusunda bir açıklama getirmemektedir (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 77-78).

Pazarlık kuramı teorisyenlerine göre, kısa dönem ücretleri, en azından belli bir dereceye kadar, emek piyasasında işveren (veya işveren temsilcisi kuruluş) ile işçi (veya işçi temsilcisi kuruluş) arasında yapılan pazarlık sürecine bağlı olarak oluşmaktadır. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde “pazarlık” işverenle işçi arasında doğrudan yer almakta iken endüstriyel toplumun gelişmesiyle, gerek işçilerin ve gerekse işverenlerin ileri derecede örgütlenmeleri neticesi pazarlık süreci gittikçe artan bir düzeyde kolektivize olmuştur. Buna bağlı olarak işveren tarafından “monopsonist” (satın alma tekercisi) ve iş gören tarafından da “monopolist” bir gelişme ortaya çıkmıştır (Yücel, 1980: 12).

Bu konuda önemli olan unsur, çalışan ve işveren davranışlarıdır. Pazarlık teorisine göre, işverenlerin azami ödeme gücü ile ücretlerin asgari kabul gücü bazı etkenlere bağlıdır. Bunlar sırasıyla (Öney, 1998: 12) ;

- ❖ Aynı üretim dalındaki benzer işletmelerin rekabetleri,
- ❖ Emeğin mobilitesi,
- ❖ İşveren ve çalışan arasındaki pazarlık gücü,
- ❖ Makinenin emek yerine kullanılması,
- ❖ Alman işletme kredilerinin faiz hadleri gibi şartlar işletmenin azami ödeme gücünü etkilemektedir.

Pazarlık kuramı da çeşitli açılardan eleştirilmektedir. Bunlardan en önemlisi, bu kuramın sadece bir ücret kuramı olmadığı, kısa dönemde ücret düzeyleri bakımından geçerli olduğu savıdır. Bu açıdan kuram (Ücret Fonu, Marjinal Verimlilik Kuramlarında olduğu gibi) uzun dönem için geçerli kuralları ortaya koyamamaktadır (Öztürk, 2005: 39).

1.3.1.7. Satın Alma Gücü Kuramı

Satın Alma Gücü Kuramı ücretler, istihdam ve üretim ilişkilerini ele aldığından dolayı tam bir ücret oluşum kuramı olarak görülmektedir. Dolayısıyla, Genel İstihdam Kuramı (J.M.Keynes) ile aynı öğelere sahiptir. Burada tüketim ve yatırım yoluyla harcamaların ekonominin canlı tutulmasındaki önem vurgulanmaktadır. Ücretlerin düşmesi ile istihdam hacminin artması her zaman gerçekleşecek bir durum olmamaktadır. Çünkü üretim teknolojisinde değişiklik olmaması durumunda, istihdam düzeyini, emeğin marjinal verimini ve gerçek ücreti belirleyen etken toplam efektif taleptir (Aktan, 2000: 32-34).

Bu teoride diğer teoriler gibi, bir noktaya kadar geçerliliğini sürdürmektedir. Bazı durumları, satın alma gücü teorisiyle açıklamak mümkün olmamaktadır. Artan satın alma gücü karşısında üretim artışı sağlanamıyorsa enflasyonist bir baskı ortaya çıkacaktır. Bu teori daha çok toplam efektif talebin yetersiz kaldığı, dolayısıyla işsizliğin yaygınlaştığı, zamanlarda daha uygulanabilir olabilmektedir. Eğer işsizlik sermaye eksikliğinden kaynaklanıyorsa, örneğin az gelişmiş ekonomilerde ücret artışları ile satın alma gücünün artırılması işsizliği azaltan bir etki sağlamak için yetersiz kalabilmektedir (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 78).

1.3.2. Ücret Sistemleri

Dünyanın her yerinde ücret konusu, personel yönetiminin en tartışmalı konusu olmuştur. Hiçbir ülkede bu konuyla ilgili tatminkâr bir çözüm yolu bulunamamıştır. İyi bir ücret sistemi, çalışanları aldıkları ücret yönünden memnun ederken, çalışma sonucu ortaya çıkan verimin de memnun edici olmasını gerektirmektedir. Ücret sisteminin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için, sistemin çalışanlar tarafından anlaşılır ve kabul edilebilir olması gerekmektedir (Gültekin ve Terzioğlu, 2008: 972).

Aynı zamanda ücret sistemi, çalışanlar arasında ücret adaletini de sağlamalıdır. İdeal olan ise, çalışanların bu konudaki adaletin temin edildiğini hissetmeleridir. Ortada bir ücret eşitsizliği bulunuyorsa, bunun sonucunda çalışanın morali olumsuz olarak etkilenecek ve dolayısıyla motivasyonu düşecektir. Bunun devamında ise işten ayrılmalara kadar varan olumsuz sonuçlar doğurabilecektir (Eren, 1998: 440-441).

Ücret sistemi kavramı bu denli bir öneme sahip olunca, bu kavramın alt birimlerini oluşturan ücret sistemlerini de açıklanması gerekmektedir.

1.3.2.1.Zaman Esasına Dayalı Ücret Sistemi

Zaman Esasına Dayanan Ücret Sisteminde, zaman unsuru en önemli rolü oynamaktadır. Tarihsel gelişimi itibariyle en eski ücret sistemi olan bu sistemde, ücretler saat başına, gündelik, haftalık, aylık veya yıllık olarak ödenmektedir. Ücret miktarı zamanla orantılı bir biçimde artmakta ve şöyle hesaplanmaktadır (Bingöl, 2003: 356);

$$Y = a.z$$

Y : Belirli bir süre içindeki toplam ücret

a: Zaman birimi başına hesaplanan ücret haddi

z : Çalışma zaman birimleri

Bu formüle göre belirli bir süre içindeki toplam ücret miktarı, birim zaman başına hesaplanan ücret oranının çalışılan toplam süreyle çarpılmasıyla elde edilmektedir.

Bu sistemin uygulanmasında sırasıyla şu yararlarla karşılaşmaktadır (Aytek, 1975: 116);

- ❖ Hesaplama ve uygulama kolaylığı,
- ❖ İşçiye ödenecek ücret konusu olmamasından kaynaklı iş kolaylığı,
- ❖ Bu nedenle işin nitelik yönünün artması,
- ❖ İşçinin çabuk yıpranmasının önlenmesi,
- ❖ İşverene güven duygusu vermesi,
- ❖ İşveren ve işçi arasındaki anlaşmazlığın çok az görülmesi

Zaman Esasına Dayalı Ücret Sisteminin bu gibi yaraları olduğu gibi eksiklik olarak nitelendirebileceğimiz sakıncaları da bulunmaktadır Bunları kısaca şu şekilde sıralanabilir (Sabuncuoğlu, 1984: 208);

- ❖ Verimi özendirici niteliğinin bulunmaması,
- ❖ İşçinin çalışma niteliğinden kaynaklı zararın işverene yüklenmesi,

- ❖ İşçiye ödenen ücret hesaplamasında işçi verimliliğinin ve başarısının dikkate alınmaması. Keza işçi verimli çalışsa da çalışmasa da ücretini almaktadır.
- ❖ Etkili bir kontrol sisteminin uygulanmadığı durumlarda, işçilerin işi yavaşlatması ve verimi düşürmeleri mümkün olmaktadır.

1.3.2.2.Parça Başına (Akord) Ücret Sistemi

İşçilerin çalıştıkları zaman süresine göre değil de ürettikleri ürün miktarlarına göre ücretlendirildikleri ücret sistemidir. Özellikle detay içermeyen standartlaştırılmış ürünlerin üretildiği imalat sektöründe verimliliği arttırmada etkili bir yöntem olarak kullanılmaktadır (İbicioğlu, 2006: 109).

Verimin ölçülebildiği her işte bu ücret sistemi uygulanabilmektedir. Örneğin bir işçi bir birim ürünü 60 dakikada değil de 30 dakikada yapabiliyorsa saatte iki birim üreteceğinden 50 TL değil 100 TL gelir sağlamış olacaktır. Yani belli bir süre içinde ne kadar fazla ürün üretilirse, o kadar fazla gelir sağlama imkânı bulunmaktadır (Kayaoğlu,1986: 38).

Parça başına ücret sisteminin yararları şu şekilde sıralanabilir (Bingöl, 2003: 358);

- ❖ İşçiler daha fazla ürün üretmektedir.
- ❖ Zamandan artırım yapılabilmektedir.
- ❖ Makine ve aletlerden daha çok yararlanılmaktadır.

Genel olarak literatürde ise, sistemin yararlarından ziyade sakıncalarından da bahsedilmektedir. Bunlar ise sırasıyla (Bingöl, 2003: 358);

- ❖ Daha fazla ürün üretmek isteyen işçiler de bir takım sağlık problemleri ortaya çıkabilmekte,
- ❖ Aşırı yorgunluk nedeniyle sık sık iş kazaları gözlenebilmekte,
- ❖ Üretilen mal miktarı önemli olduğundan ürün kalitesi göz ardı edilebilmekte
- ❖ Ayrıca daha fazla hatalı ürünlerin ortaya çıkmasına ve firma maliyetlerinin artmasına yol açabilmektedir.

1.3.2.3. Kıdeme Dayalı Ücret Sistemi

Kıdem esasına göre ücret sistemleri, işçilerin örgütte geçirdiği süreler temel alınarak düzenlenmektedir. Bu durumda kıdeme göre ücret sisteminin ölçütü, zamandır. Örgüte hizmet ettiği ve belirli bir görevi ifa ettiği süreden hareket edilerek, iş görenin kıdem derecesi ve hak ettiği ücret düzeyi belirlenmektedir. Rütbece eksikliğe göre düzenlenen kıdem esasına göre ücret sistemleri; teşvik edici bir niteliğe sahip olmaması nedeniyle, örgüt yönetimleri tarafından tercih edilmemekte ve zorunlu olmadığı takdirde kullanılmamaktadır (Gürüz ve Gürel, 2006: 257).

Bu sistem pratik görülmekle birlikte bazı sakıncaları kendisiyle birlikte getirmektedir. Örneğin (Sabuncuoğlu, 2000: 218);

- ❖ Verimliliği ve kaliteyi yükseltmeye özendirici niteliği bulunmamaktadır.
- ❖ Çok çalışan ile az çalışan arasındaki farklılık ücrete yansımamaktadır.
- ❖ Çalışanları tembelliğe iten bir nitelik taşımaktadır.

1.3.2.4. Performansa Dayalı Ücret Sistemi

Performansa dayalı ücret, ücretin kişisel, grup veya örgütsel bazda herhangi bir performans ölçüsüyle ilişkilendirilmesidir (Demir, 2007: 45). Performansa dayalı ücretlendirme bir özel sektör yöntemi olarak kullanılmaktadır. 1980'li yıllarda birçok ülkede kamu reformları, özel sektör yönetim anlayışını rol model olarak kabul etmiştir. Yeni Kamu İşlemeciliği olarak da adlandırılan bu yaklaşım, özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de performansa göre ödeme yapılması gerekliliğini savunmuştur (Yüzer, 2010: 1533). Bu doğrultuda, pek çok ülke kamu sektöründe sağlık, konut, vergi gibi farklı alanlarda performansa göre ödeme girişimleri başlatmıştır (Çoşkun ve Dulkadiroğlu, 2009: 86).

En genel tanımı ile performansa dayalı ücret sistemleri tanımına bakıldığında, ücret ile performans arasında ilişki kurarak oluşturulan ücret sistemlerini içermektedir (Uyargil, 1994: 125). Genel olarak performansa göre ücret sisteminde, iki temel amacın gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bunlardan ilki, sistemin yönetsel değişim çabalarında sembol olarak algılanmasıdır. Geleneksel olarak merkezde toplanan güç daha alt yönetsel birimlere aktarılır ve yöneticiler kendi astlarının ücretlerini

belirlemede daha fazla yetkiyle donatılmaktadırlar. İkincisinde ise performansa göre ücret, iyi performansın ve personelin daha iyi motive edilmesinin bir aracı olarak algılanmaktadır. Çünkü yönetim, personel ile daha yakın ilişkiye girmekte ve işin amaçlarını daha açık olarak ortaya koyabilmektedir (Kestane, 2003: 5-6).

Bununla birlikte performansa göre ödeme sisteminin daha etkili uygulanabilmesi için bazı ön koşullar bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (DPT, 2000: 42);

- ❖ Yönetim organizasyonunun nasıl yürütüleceği ve performansın nasıl ödüllendirileceği konusuna açıklık getirilmesi,
- ❖ İyi performansın kriterleri konusunda (hizmet sunulmasını geliştiren davranışlar veya ölçülebilir çıktılar anlamında) açıklık,
- ❖ İyi performansın sonucu olan ödüllendirmeler konusunda açıklık,
- ❖ Üst yönetimin, performansın geliştirme kültürüne yürekten inanması ve bunun için gerekli olan sistemlerin ve yöntemlerin işlerlik kazanmasına destek vermesi,
- ❖ Performans yönetimi işlemlerinin yalnızca değerlendirme ve ödemedden ibaret kalmayıp, aynı zamanda performans planlaması, sürekli yönetim ve performans geliştirme konularına da eğilmesi,
- ❖ Bütün “kabul edilebilir” ve “yeterli” iş yapan çalışanların hedeflere ulaşmada, yaptıkları katkının ve yarattıkları katma değerin takdir edildiği ve ödüllendirildiği kanısına ulaşabilmeleri sağlayacak nitelikte değerlendirme araçlarının bulunması,
- ❖ Her çalışanın mesleki gelişim için gerekli becerilerin geliştirilmesini amaçlayan eğitim ve geliştirme programlarının uygulanması gerekmektedir.

Performansa dayalı ücret sistemlerinin, performansı iyileştirme dışında çeşitli sakıncaları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sistemi yönetmenin zaman alıcı olmasıdır. Diğer bir sakıncası, işçilerin daha büyük özendirici ikramiyeler almak için kendilerini daha sıkı çalışmaya zorlamalarıdır. Performansa dayalı ücretin üstünlükleri, yalnızca uygun koşullar sağlandığında uygulanmaktadır. Bu koşulların önünde engeller olduğunda, sakıncalar, üstünlüklere göre ağırlık kazanmaktadır (Bingöl, 2003: 360).

1.3.2.5. Prim Ücret Sistemi

Prim ücret sisteminde, personele garanti edilmiş bir kök ücretinin üzerine belirli bir plana göre nesnel ve ölçülebilir öğelere bağlı olarak ödenen ek bir ücret bulunmaktadır. Burada söz edilen kök ücret daha önce zaman veya akord ücretlerinin esasları dâhilinde belirlenmiş olan ücrettir. Prim ücret sistemlerinin günümüz işlemlerinde en çok rastlanan türleri paylaşım prim ücretleri adıyla tanınan Halsey, Rowan ve Bedaux ücret sistemleridir (İbicioğlu, 2006: 110-111).

Prim ücret sisteminde iki faktör bulunmaktadır. Biri esas ücret olarak ödenen ücrettir ki, bu asgari ücretin veya tarife ücretin altına düşmemektedir. Diğer faktör, primin bir plan dâhilinde ödemesidir. Bu bakımdan ara sıra ödül biçiminde yapılan ödemeler, prim olarak nitelendirilmemektedir (Kaya, 1977: 70).

1.4. ÜCRETİN ÖNEMİ

Çağımızın ekonomi, sosyal politikalarının ve iş hukukunun önemi sorunlardan birini ücretler oluşturmaktadır. Tüm ülkelerde çoğunlukla işçi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin, hayatlarını sürdürebilmeleri ücrete bağlıdır. Temel ihtiyaçlarını karşılayabilmenin tek kaynağı yönünden ücret büyük önem taşımaktadır (Kayaoğlu, 1986: 9-10).

Ücret, bir yandan işletmede verimliliği arttıran bir araç rolü oynadığı gibi, öte yandan işçileri işletmeye en çok bağlayan bir ekonomik özendirme aracı olma rolü de üstlenmektedir. Aslında, 1927 yıllarında gerçekleştirilen Hawthorne deneylerinde, işçileri işletmeye bağlayan en güçlü öğenin insancıl davranışlar olduğunu göstermişse de, bu değerlendirmenin aşırı olduğu kabul edilerek, günümüzde ücretin her işletmede birinci planda teşvik edici bir role sahip olduğu genellikle kabul edilmektedir. Örneğin, 1969 yılında Fransa'da yapılan bir araştırmada, çeşitli seçenekler karşısında işçilerin üçte ikisinin ücret artışını benimsediği saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 1997: 214).

Ücret kavramının bu denli bir öneme sahip olması, ücret ile doğrudan ilgili olan dört kesimin ki bunlar, çalışan, işveren, sendika ve toplum açısından da nasıl bir öneme sahip olduğu açısından da izah edilmesi gerekmektedir.

1.4.1. Çalışanlar Açısından

Çalışan açısından ücret, belirli ölçülere göre kendisinin ve ailesinin belirli yaşam düzeyi için gereksinmelerini karşılayan bir araçtır. Bu nedenle yeni bir işe girmeyi düşünen bir işçi için, önerilen ücret miktarı üzerinde önemle durulması gereken bir husus olmaktadır. Ayrıca işçi, alacağı veya aldığı ücretin, kendisini ve ailesini geçindirmesi açısından kendisiyle aynı işi yapan diğer işçilerle, durumunun karşılaştırılabilir olup olmadığını, bu ücretin belirli bir miktarını biriktirip biriktiremeyeceğini ve giderek artan yaşam pahalılığına ayak uydurup uyduramayacağını daima göz önünde bulundurması gerekmektedir (Artan, 1979: 38).

Aynı zamanda ücret, bireyin çalıştığı kurum ve sosyal yaşantısındaki statüsünü de belirleyen önemli bir faktör niteliği taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, güven duygusu, statü, saygınlık kazanma, toplumsal kabul görme gibi temel bireysel ihtiyaçlarla, alınan ücretler arasında çok yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Benligiray, 2004: 6).

İşçinin işe karşı tutumunu genellikle aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Ancak, ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi bir noktadan sonra miktar ile değil, çalışanlar arasındaki dengeli dağılıma ile açıklanmaktadır. Çalışanın kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret alması, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı çalışanlara göre ücretinin düşük olması, iş tatminsizliğine yol açmaktadır (İmamoğlu vd, 2004: 169).

1.4.2. İşverenler Açısından

İşletme ekonomisinde ücret, gerek maliyet, gerek kazanç/zarar hesaplarında yer alan maliyet giderleri düzeyini etkileyen bir üretim faktörüne (emek) ödenen bedeli ifade etmektedir. Bu ücret düzeyi ise, işletmenin kazanç/zarar durumuna bağlı olmadan, yalnız yapılan sözleşmelere göre ödenmektedir (Balkan, 1976: 6).

İşveren için ücret miktarı tanımlanırken, işçiye net olarak ödenen ücretin yanında diğer ek ödemelerden de bahsedilmektedir. Sosyal yardımlar, sigorta primi, iş kazaları, tatil günleri, lojman ve diğer unsurlar için işletme tarafından ödenen ek ödemelerde işveren için ücretin tanımı ve kapsamına girmektedir (Kuyzu, 2007: 42).

İşverenler açısından ücret önemli bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Keza önemli maliyet unsuru olduğundan rekabet imkânlarına etkisi de büyük olmaktadır (Özfatura ve Eski, 1980: 33). Gerçekten de üretim işletmelerinde ücretler, toplam maliyetlerin yüzde 20'sinin altına nadiren düşmekte, hizmet işletmelerinde de genellikle yüzde 80'ini aşmaktadır (Benligiray, 2004: 6).

Ücretin çalışanların davranışlarını etkilemesi, işverenlerin ücrete karşı bakış açılarında da farklılıklara neden olmaktadır. Thierry'e göre, iş davranışlarındaki etkisi nedeniyle işverenlerin ücret konusunda ilgilendikleri başlıca alanlar şöyledir (Benligiray, 2004:6);

- ❖ Emek piyasasında ücret bakımından çekici güç yaratmak ve başvuruları arttırmak: ücret çekiciliği,
- ❖ Nitelikli çalışanları elde tutma: kıdeme göre ücret farklılaştırılması,
- ❖ İyi performansı teşvik etme: etkin iş davranışını sağlamaya yönelik ücret,
- ❖ Becerileri arttırma: öğrenme yöntemi olarak ücret,
- ❖ Olumsuz stresli ve tehlikeli iş koşullarını tazmin etme: telafi edici ücret,
- ❖ İş uyuşmazlıkları ve çatışmaları önleme, çözümüleme: barış aracı olarak ücrettir.

1.4.3. Sendikalar Açısından

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sendikaların en önemli amacı, üyelerinin refah düzeylerini yükseltmektir (Göksu ve Öz, 2008: 422). Bunun içinde başvurdukları öncelikli yol, ücretlerin arttırılmasını istemektir (Erdem, 2007: 18).

Sanayi Devriminden sonra meydana gelen çok ağır, adaletsiz ve insanlık dışı çalışma şartlarına karşı doğan tepki ve korunma içgüdüğü önce topluca hareket etme bilincini uyandırmış ve sendikal hareket yavaş yavaş güçlenmiştir. Böylece tek tek işveren karşısında hiçbir dirence ve teminata sahip olmayan ücretliler bir destek bulmuşlardır. Bugün özellikle gelişmiş ülkelerde sendikalar en büyük siyasi, sosyal ve hatta iktisadi güç haline gelmişlerdir. Bu durumun olağan sonucu olarak da gerek kamuoyu, gerekse siyasi iktidarlar işçilerin problemleriyle daha yakından ilgilenme gerekliliği hissetmektedirler (Özfatura ve Eski, 1980: 37).

Sendikaların asıl amaçları, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Ekonomik çıkarlar denildiğinde, ücret ve ücret ekleri sendikaların önemle üzerinde durdukları konulardır. Çoğu durumda sendikaların başarıları, toplu pazarlık sürecinde işverenden sağladıkları ücret artışlarıyla ölçülmektedir (Çakır, 2006: 6).

1.4.4. Toplum Açısından

Bir toplumda ücretlerin genel düzeyi, o toplumun refah düzeyinin ve yaşam standardının belirleyen önemli bir gösterge olmaktadır. Milli gelir içinde ücretlerin payının yüksek olması da toplumda ücretli kesimin refahına ve adaletli gelir dağılımına işaret etmektedir (Bolat, 2012: 24). Ücret eşitsizliği ise ücretli kesimin genişliği nedeniyle değişik toplum kesimlerinin refah düzeyi farklılıklarının önemli bir belirleyicisi olmaktadır (Çakır, 2006: 7).

Genel olarak ödeme düzeyleri, toplum için önemli bir husustur. Çünkü bu, toplumda geçerli olan yaşam standardını ve refahı belirlemeye de yardımcı olmaktadır. Yüksek ücret düzeyleri, daha iyi okullar, hastaneler ve çeşitli kamu hizmetlerini finanse etmek için daha büyük vergi gelirini mümkün kılmaktadır (Göksu ve Öz, 2008: 422).

Kişisel gelir dağılımında adaletin sağlanması şu yararları beraberinde getirmektedir (Benligiray, 2003: 9);

- ❖ Sosyal barışın sağlanması,
- ❖ Toplumsal refahın artırılması,
- ❖ Fırsat eşitliğinin artırılması,
- ❖ Ekonomik istikrarın sağlanmasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜCRETLER VE ÜCRET FARKLILIKLARI

2.1.TÜRKİYE'DE ÜCRETLER

Ücret yapısı üzerine yapılan incelemelere bakıldığında, genellikle dönemsel olarak 1980 öncesi ve sonrası şeklinde bir ayrıma gidilmektedir. 1980 yılının baz yıl olarak kabul edilmesi altında yatan mantalite, özellikle Türkiye'de ki liberalizasyon hareketlerinin bu dönemde başlamış olması ve giderek ivme kazandığı bir dönem olmasıdır. Oysaki Türkiye'deki kamu ve özel sektör ayrımının derinden hissedilmeye başladığı dönem 2000'li yıllar sonrası yapılan özelleştirmelerle daha da belirgin olmuştur. Yapılan özelleştirmeler neticesinde ücret yapısı farklılıklar arz etmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, Türkiye'nin ücret yapısı, 2000 yılı öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı dönemde incelenecektir.

2.1.1. 2000 Yılı Öncesi Türkiye'nin Ücret Seyri

Türkiye'de ücretler, 1923 ile 1938 yılları arasında devletin etkisine, 1938-1951 yılları arasında (kamu sektörü dışında) büyük ölçüde piyasa şartlarına, 1951-1963 yılları arasında mecburi tahkim sistemine ve 1963'ten sonrada toplu sözleşme sistemine göre düzenlenmiştir (Zaim, 1968: 330-331).

1926-1929 arası dönemdeki ücretlerle ilgili genel bir bilgi edinmek için, Tablo 1'de ki kömür işçilerine ödenen gündelik ücret düzeylerine bakılabilmektedir (Ataay, 1974: 438-439).

Tablo 1: Kömür İşçilerinin Gündelik Ücretleri (1926-1929)

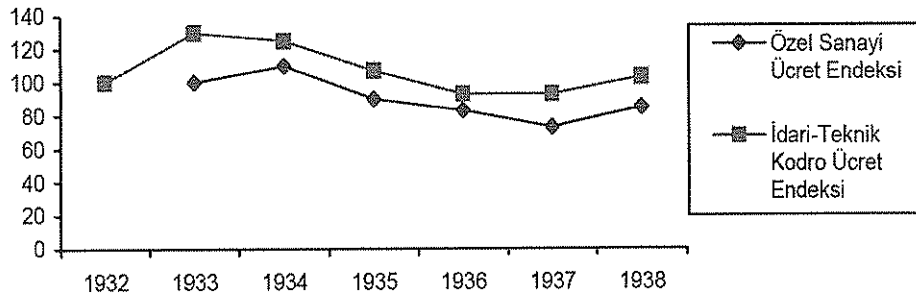
Şehirler	1926	1927	1928	1929
Zonguldak	118	90	126	148
Kozlu	116	146	101	183
Ereğli	114	112	114	129
Kilimli	116	108	107	200
Amasra	85	108	107	80
Ortalama	109	128	121	148

Kaynak: Ataay, 1974: 438-439.

1932-1939 yılları arasında planlı döneme geçilmesiyle birlikte, ücret verilerine ulaşmak daha kolay hale gelmiştir. 1932 yılından itibaren ulaşılan ücret verileri, Grafik 1’de de olduğu gibi, Cumhuriyetin korumacı ve devletçi sanayileşme dönemindeki ücret yapısını göstermektedir (Ar, 2007: 371).

Cumhuriyet döneminde 1936 tarihli İş Kanunu’nun kabulünden sonra mecburi hakem kuruluna başvurmak suretiyle çözümlenmesine çalışılan iş uyuşmazlıklarının hemen hemen hepsi ücretlerin yetersizliğine veya ücret uygulamalarında görülen aksaklıklara ilişkin olmuştur (Yaşa vd, 1980: 725).

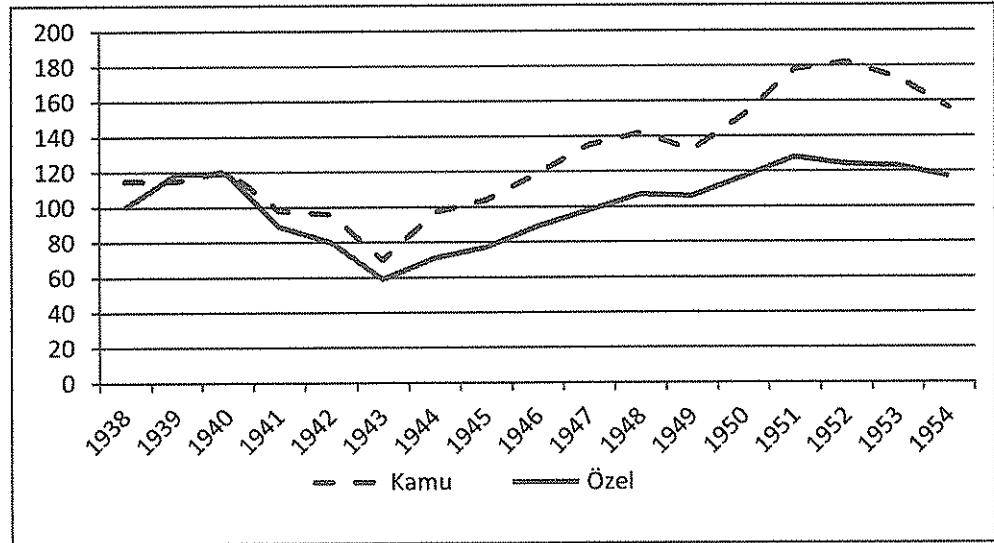
Grafik 1: 1932-1938 Dönemi Gerçek Ücret Endeksi



Kaynak: Ar, 2007: 371.

1938-1954 yılları arasındaki ücret için, İstanbul mensucat sanayisine ait kamu ve özel sektörde çalışan işçilerin ücret düzeylerine bakılabilir. Grafik 2’ye bakıldığında, kamu kesimindeki ücretlerin, özel kesimdeki ücretlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Kamu kesimindeki ücretler, özel kesimden 1938 yılında yüzde 15,7, 1942 yılında yüzde 86,51, 1946 yılında ise yüzde 34,16 oranında daha yüksektir. Savaş yıllarında kamu ve özel sektör arasındaki farkın, kamu kesimi lehine arttığı, daha sonra bu farklılığın devam ettiği ve bir miktar düştüğü gözlenmektedir. Kamu kesimindeki ücretlerin, özel sektördeki ücretlerden daha yüksek olmasının altında yatan nedenlerden biri kamu kesimindeki sosyal yardımların özel sektördekinden daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır (Makal, 2011: 28).

Grafik 2: İstanbul Mensucat Sanayiinde Reel Ücret Endeksi (1938-1954)



Kaynak: (Makal, 2011: 26-28) alınan verilerle tarafımca düzenlenmiştir.

Ücretin satın alma gücü, 1938'den İkinci Dünya Savaşı sonlarına doğru yarı yarıya düşmüştür. 1950 yılında 1938 seviyesindeki ancak beşte dördüne ulaşmış, 1952 yılında ancak 1938 seviyesine gelebilmiştir. 1953'te hafif bir artış sağlanmış ve 1958 yılının sonuna kadar ki süreçte Türkiye'deki ortalama ücretin satın alma gücünde beş yılda yüzde 15 oranında bir artış gerçekleşmiştir. 1958 yılından sonra, 1963 yılına kadar bir durgunluk evresine girilmiş ve beş yılda reel ücretler ancak yüzde 4 oranında yükselmiştir (Zaim, 1968: 330-331).

Türkiye'de 1964-1965 yıllarında reel ücretler de, toplu sözleşme sisteminin etkisiyle bir artış gözlenmiştir. Etkin toplu pazarlık ve hür sendikacılık olarak nitelenen yeni çalışma düzeninin uygulanmasına, 1963 yılında geçildiğinde serbest rekabet şartlarının geçerli olduğu sektörlerde parasal ve reel ücretlerin nasıl bir seyir içerisinde olduğun izlenmesi gerekmektedir (Kurdaş, 1975: 70-71).

Tablo 2: Türkiye’de Parasal ve Reel Ücretler (1956-1963)

Yıllar	Parasal Ortalama Günlük Kazanç		İstanbul Tüketici İndeksi 1958=100	Reel Ortalama Günlük Kazanç		Gerçek Milli Gelir Üretim Faktörleri Fiyatlarıyla	
	TL	İndeks 1958=100		TL	İndeks 1958=100	İndeks 1958=100	000.000 TL
1956	8,22	75,6	79	10,44	95,6	82,7	28.032,2
1957	9,19	84,6	89	10,32	95,0	92,9	31.469,5
1958	10,86	100,0	100,0	10,86	100,0	100,0	33.873,1
1959	13,25	122,0	126,0	10,51	96,8	97,7	33.101,4
1960	14,44	132,9	133,0	10,85	99,9	98,4	33.352,4
1961	15,59	143,5	138	11,29	103,9	99,5	33.722,7
1962	16,48	151,7	143	11,52	106,0	107,4	36.402,1
1963	17,91	164,9	153	11,70	107,7	114,9	38.947,3

Kaynak: Kurdaş, 1975: 71.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, parasal ortalama günlük kazanç, indeksle 8 yılda 2 kattan fazla bir artış göstermiştir. Aslında reel ortalama günlük kazanç artışı, indeksle yüzde 12,1 oranında olmuştur. Milli gelirle karşılaştırılacak olursa, söz konusu dönemde reel ortalama günlük kazanç artışının, gerçek gelir artışına paralel olmadığı görülmektedir (Kurdaş, 1975: 71-72).

Türkiye’nin ekonomik yapısını tarımdan sanayiye dönüştüren temel atılım, 1960’lardan sonra ve özellikle 1963 yılında başlamıştır. 1960-1964 yılları arası, Türkiye ekonomisinin genel bir durgunluğun gözlendiği dönem olmuştur. Bu durgunluğun temel nedeni ise, fiyatların ve kârların devamlı yükseleceği varsayımı ile üretimde bulunmaya alışkın olan sermayedarların üretimi bilerek kısımasından kaynaklanmaktadır (Tüm İktisatçılar Birliği, 1974: 13-14).

1963 yılından itibaren toplu iş sözleşmesi sistemine geçilmesiyle birlikte, ücretlilerin milli gelirden aldıkları payda bir artış görülmüştür. Bu yıllarda sendikalar ve kamuoyunda, daha önceki dönemlerde kâr marjının yüksek olduğu düşüncesi, ücret taleplerini de yüksek hale getirmiştir. Bu nedenle, 1963-1967 yılları arasında reel ücretlerin, verimlilik artışının üzerinde bir seyir izlediği görülmektedir. En yüksek ücret artışı ise, 1964 ve 1965 yılları arasında meydana gelmiştir. Bu dönemde özellikle hızlı kalkınma gerekçesiyle talebin canlı olması, artan ücretin ya maliyet olarak yedirilmesi ya da fiyat olarak gösterilmesine olanak sağlamıştır. Fiyat artışı nedeniyle, ücret ve fiyat arasındaki yarıştan söz edilmemiştir (Güçlü ve Bilen, 1995: 162).

Ekonominin özellikle 1970'lerin ikinci yarısında girdiği bunalım döneminde, ücretlere ilişkin tartışmalar giderek yoğunlaşmıştır. Bu tartışmanın bir ayağını, üretim artışının üzerindeki ücret artışının enflasyona neden olduğu ve bu nedenle sınırlı tutulması gerektiği yer alırken, diğer ayağını gerçek anlamda ücret artışlarıyla verimlilik artışları arasında bir bağ kurulması oluşturmaktadır (Kepenek ve Yentürk, 2009: 505).

1978 yılından başlayarak Türkiye ekonomisi, emek piyasasında sorunlarla ve ciddi düzeyde bir döviz kriziyle karşılaşmıştır (Saygılı vd, 2002: 8). 1977-1980 arası dönemde, ekonomik bunalımının en ağır faturası Tablo 3'te de görüldüğü gibi, yaklaşık yüzde 28'e ulaşan gerçek ücret düşüşüyle karşılaşmıştır (Kepenek ve Yentürk, 2009: 505).

Tablo 3: 1963-1980 İmalat Sanayisinde Günlük Ortalama Net Gerçek Ücretle İlgili Gelişmeler

Günlük Ortalama Net Gerçek Ücret			
Yıllar	Kamu	Özel	Ortalama
1963	19.40	19.40	16.70
1964	21.42	16.05	18.55
1965	22.60	16.60	19.27
1966	22.90	17.10	19.63
1967	21.98	16.60	18.88
1968	22.23	16.70	18.96
1969	-	-	-
1970	24.81	19.34	19.28
1971	24.03	20.60	21.81
1972	22.80	18.81	20.40
1973	22.33	18.80	20.11
1974	23.40	18.15	20.21
1975	25.00	18.80	21.18
1976	20.91	19.26	19.80
1977	26.47	20.22	22.20
1978	25.53	17.05	20.38
1979	20.03	14.91	16.75
1980	17.29	11.97	13.94

Kaynak: Türk Ekonomik Hukuk Araştırmaları Vakfı, 1982: 55.

1973 ve 1979 petrol şoklarından sonra, dünya konjonktüründe radikal değişimler gözlenmiştir. Serbest piyasa ekonomisinin güçlendirilmesi amacıyla, kamu kesiminin ekonomideki işlevselliği sınırlandırılırken, mal-hizmet finans piyasalarının serbestleştirilmesine ve deregülasyon ile özelleştirme uygulamalarına öncelik verilmiştir. 24 Ocak 1980 kararlarıyla ekonomideki kriz aşılımaya çalışılmış aynı

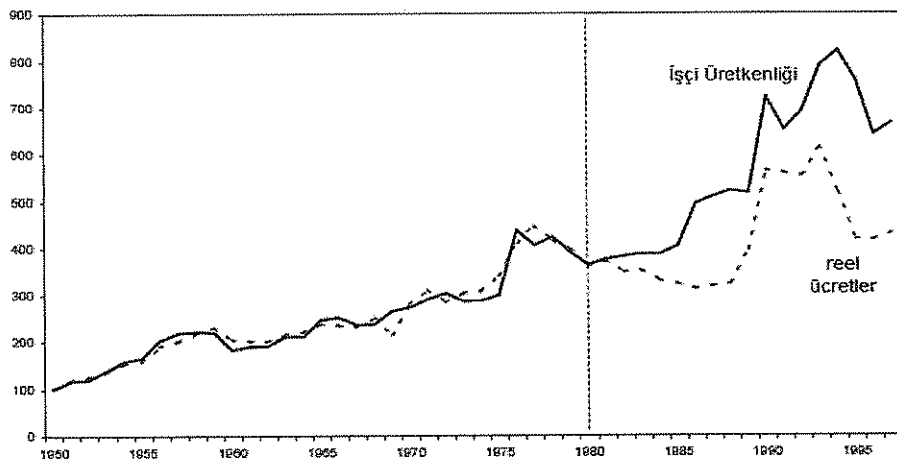
zamanda Türkiye, Dünya genelinde geçerli olan neoliberal politikalara geçiş sağlamıştır (Yükseler, 2009: 3).

Neoliberal politikaların en önemli ekonomik amaçları; devletin küçültülmesi, özelleştirmelerin gerçekleştirilmesi ve bunun neticesinde oldukça değerli olan kamusal alanların gerçek değerlerinin altında özelleştirilerek kamusal faaliyet alanlarından çıkartılmasıdır. Verimsiz sonuçlar doğuran neoliberal ekonomi politikaları aynı zamanda bizim gibi gelişmekte olan ülkeleri daha da dışa bağılı hale getirmektedir. Bununla birlikte uygulanan bu politikalar, işsizlik ve ücretler üzerinde bir baskılamaya neden olmuş ve emek kesimi üzerine büyük bir yük getirmiştir (Uçkaç, 2010: 427).

12 Eylül Askeri Darbesiyle bu politikaların uygulanması için olumlu bir atmosfer yaratılmıştır. Özellikle, sendikaların kapatılması, tüm partilerin yasaklanması ekonomik anlamda da muhalefeti yok etmiş, 24 Ocak Kararlarının toplumsal muhalefetle karşılaşmadan yürürlüğe geçirilmesi sağlanmıştır (Karabulut, 2010: 986).

Türkiye ekonomisinin bozulan makro ekonomik dengelerini amaçlayan ve 24 Ocak Kararları'yla başlayan yeni dönemin yükü, ücretli ve sabit gelirli kesime yüklenmiş (Abaan, 1992: 31), 1970'li yıllarda son derece güçlü ve militan hale gelen işçi kuruluşlarının faaliyet alanları sınırlandırılmış, toplu pazarlık yöntemleri gözden geçirilmiş ve işçi ücretlerinin yükselmesine engel olunmuştur (Öztürk ve Özyakışır, 2012).

Grafik 3: Türk İmalat Sanayisinde Üretkenlik ve Ücretler (1950 = 100)



Kaynak: Atılım Üniversitesi, 2009: 3.

1980 sonrası dönem, ister gelişmiş ister gelişmekte olan ülke olsun, bütün dünya ekonomilerinde işçi ücretlerinin gerilediği, toplu olarak sermaye ve finansal kârları

yükselirken bunun bütün bedelini işçi sınıfında yapılan ücret gerilemeleriyle ödendiği bir dönem olmuştur (Atılım Üniversitesi, 2009: 3). İşçi sınıfı üzerine yapılan bu baskının, Türkiye'ye yansması da çok geç olmamıştır. Grafik 3'te Türk imalat sanayisindeki reel ücretlerin seyrine bakıldığında, 1980 yılına kadar ki süreçte verimliliğe paralel bir şekilde giderken, 1980 sonrası dönemde verimlilik ile arasındaki makasın emek lehine giderek açıldığı görülmektedir.

Türkiye genelinde ücretlilerin, cari ve reel ortalama aylık ücretlerinden hareketle genel bir değerlendirme yapılabilmektedir. Türkiye genelinde ücretlilerin ortalama nominal aylık ücreti, 1980'de 12.415 TL iken, 1988'de 154.064 TL'ye yükselmiştir. Ancak enflasyon farkı düşüldükten sonra, 1980'de 12.045 TL olan ücretlerin reel ortalaması, 1988'de 9.449 TL'ye kadar gerilemiştir. Bu durum, reel ücretlerin yaklaşık dörtte bir oranında azalmasına ve ücretlerin milli gelirdeki paylarının düşmesine neden olmuştur (Güçlü ve Bilen, 1995: 162).

Türkiye'deki en büyük 500 firmaya ait verilere göre, 1982- 1988 yılları arasında maaş ve ücretlilerin yaratılan katma değer içindeki payı, büyük bir düşüşle yüzde 52'den yüzde 33,5'e kadar gerilemiştir (Şafak, 2012). Bu kötüye gidiş, 1989 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle tersine dönmüş ve büyük ücret artışları gerçekleşmiştir (Şafak, 2006: 40).

Nitekim 1989-1993 yılları arasında yıllık ortalama GSYİH büyüme hızı yüzde 4,8 iken, aynı dönemde reel ücretlerdeki yıllık ortalama artış kamu kesiminde yüzde 26,7 iken, özel kesimde yüzde 19,1 olmuştur. Memur kesiminde ki reel maaş artışı ise yüzde 14,4 olarak gerçekleşmiştir (Yükseler, 2009: 45). 1985=100 bazlı verilere göre, 1989 yılında çok büyük sıçramayla reel giydirilmiş ücretler indeksi 133,5'e yükselmiş, bu yükseliş 1993 yılına kadar devam etmiştir. Reel giydirilmiş ücret indeksi 1990 yılında 136'ya, 1991 yılında 193,9'a, 1992 yılında 199,8'e ve 1993 yılında ise 203,5'e yükselmiştir (Şafak, 2006: 40).

1994 yılında ortaya çıkan kriz sonrası alınan 5 Nisan Kararları çerçevesinde, memur maaşları Nisan ayında artırıldıktan sonra Temmuz ayında sabit tutulmuştur. Ekim ayında ise çok az miktarda arttırılmıştır. Ücretler dondurulmamış, fakat ücret artışları bütçe ödenekleri ile sınırlandırılmıştır. Toplu iş sözleşmesi ve her türlü

kontratlarla geriye dönük endekslemeyen vazgeçilmiş olup ileriye dönük bir bakış açısı getirilmeye çalışılmıştır. Bu arada özel sektör ücret ve fiyatlarına yönelik bir dondurma söz konusu olmamıştır. Özel sektörde yapılacak olan fiyat ve ücret belirlemelerinin, kamu sektöründeki gelişmelere göre yapılması istenmiştir (Bahçeci, 1997: 96).

Tablo 4’te de görüldüğü gibi, 1994 Krizi sonrası kamu ve özel sektördeki ücret düzeyi bu süreçten etkilenmiş ve 1996 yılına kadar bir azalma göstermiştir.

Tablo 4: Gerçek Ücret Endeksleri (1983-1999)

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
1983	100,0	100,0	100,0
1984	86,6	80,8	84,1
1985	74,6	71,6	73,2
1986	65,8	63,9	65,0
1987	70,0	64,2	67,5
1988	59,6	63,3	61,7
1989	82,3	69,1	76,2
1990	106,1	91,4	99,4
1991	157,2	123,6	141,3
1992	171,9	129,2	151,6
1993	184,9	130,0	157,5
1994	166,1	111,1	138,4
1995	135,7	102,8	118,4
1996	110,1	94,4	103,2
1997	128,6	97,4	111,6
1998	123,9	105,3	115,4
1999	123,3	99,6	111,3

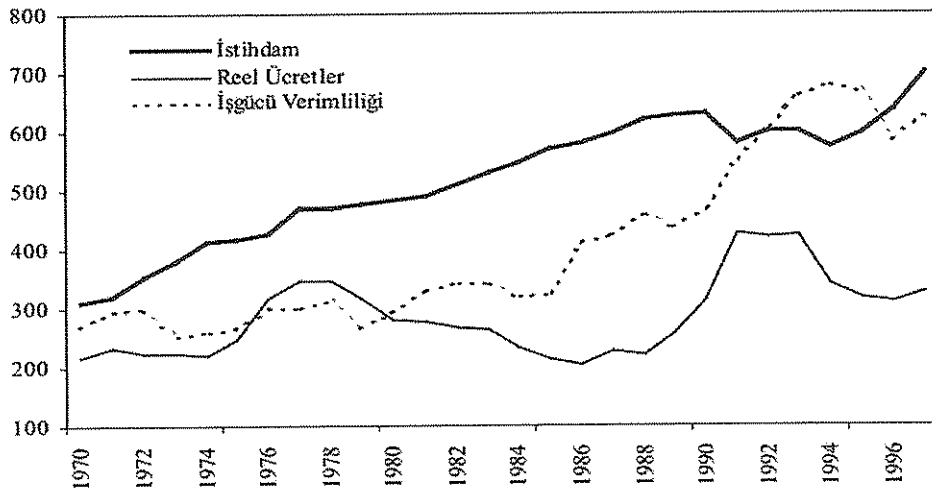
Kaynak: İleri, 2009: 335.

Reel ücretler, 1980 tarihinden itibaren düşme eğilimi içerisine girmiş, dalgalı bir seyir izledikten sonra, 1989’dan itibaren artma eğilimi göstermiştir. Bu gelişmede, dış pazarlarda tıkanma ve iç pazarlara yönelik yanında işçi eylemlerinin de etkisi olmuştur. Ayrıca yerel seçimlerde yenilgiye uğrayan dönemin ANAP iktidarı “popülizme” isteksiz bir biçimde de olsa dönmeye zorlanmıştır. Ücretler yaklaşık dört yıllık bir ara dönemden sonra, 1994’ten itibaren düşmeye başlamıştır. Genel olarak 1980 sonrası döneme bakıldığında reel ücretler, birkaç yıl dışında ulusal gelirdeki artışa rağmen düşme eğilimindedir. Diğer bir ifadeyle, 1980 sonrası dönemde ücretlerdeki gelişmeler emek verimliliğindeki artışın gerisinde kalırken, ücret-verimlilik arasındaki bağlantı kopmuştur (Makal, 2003: 13).

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından yayınlanan bir raporda, reel ücretler ve işgücü verimliliği arasındaki ilişki ele alınmış ve 1980’den 1993’e kadar

imalat sanayindeki işgücü verimliliğinin istikrarlı bir şekilde artmış olduğu ve 1997'de ortalama işgücü verimliliğinin 1980'deki düzeyinin iki katına çıktığı gösterilmiştir. Ancak 1980'lerde reel ücretler sürekli olarak düşmüş ve 1990-1993 arasında yaşanan görece artışa karşın 1997 yılında reel ücretler 1980'deki seviyesinde gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle, son yirmi yıldır reel ücretler, reel işgücü verimliliğine paralel bir yol izlememiştir (T.C. Merkez Bankası, 2002: 47; Güneş, 2007: 276).

Grafik 4: İmalat Sanayinde İstihdam, Reel Ücretler ve İşgücü Verimliliği (1950=100)



Kaynak: T.C. Merkez Bankası, 2002: 48.

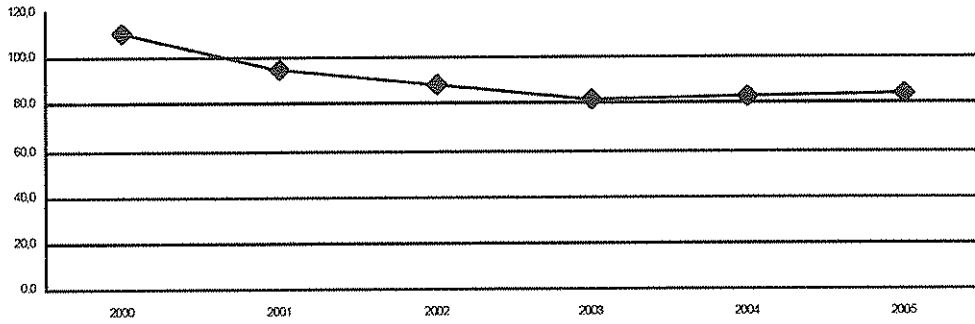
2.1.2. 2000 Yılı Sonrası Türkiye'nin Ücret Seyri

Türkiye 2000 yılına, IMF stand-by desteğinde yeni bir ekonomik programla girmiştir. Bu programın üç temel ayağı bulunmaktadır: (1) Bütçe ve bütçe dışındaki kamu kesiminde mali disiplinin sağlanması, (2) Önceden belirlenmiş olan bir sürünen sabit kur (crawlingpeg) uygulamasıyla döviz kurunun belirlenmesi, (3) Yapısal reformların yapılması ve özelleştirmelerin hızlandırılmasıdır (Eğilmez ve Kumcu, 2002: 265).

IMF programlarının uygulandığı 2000-2004 yılları arasındaki 5 yıllık dönemde, en yüksek fatura işçilere ödetilmiştir. Türkiye'deki ekonomik politikalarda IMF'nin söz sahibi olduğu bu dönemde, özellikle sanayi sektöründeki verimlilik artışına rağmen, reel ücretler neredeyse dörtte bir oranında azalmıştır. DİE'nin 1997 yılındaki ortalama ücret

düzeyini 100 olarak belirlediği reel ücret endeksi, 2004 yılının tamamında 83,5'e kadar gerilemiştir. 2000 yılında 110,2 olan reel ücret endeksi, 2001 yılındaki krizle 14,2 oranında azalarak 87,8 seviyesinde kadar düşmüştür. 2002'de de yüzde 7,2'lik bir azalmayla erime devam etmiş ve 2003 yılında da yüzde 6,3 oranında bir düşüş yaşanmıştır. 2004 yılında ise bir önceki yıla nispeten yüzde 1,3 oranında bir artış gerçekleşmiş fakat bu artış bile reel ücretlerin 2000 yılına göre yüzde 23 oranında azalmasına engel olamamıştır (TES-İŞ, 2005: 12). Reel ücretlerdeki bu değişim Grafik 5'te daha net bir şekilde görülmektedir.

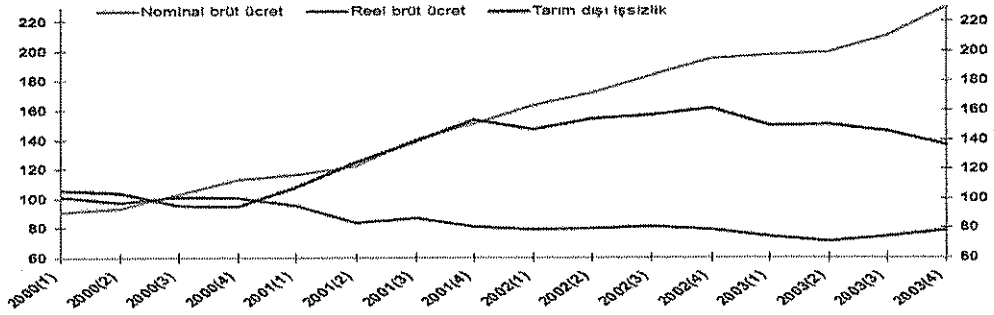
Grafik 5: Türkiye İmalat Sanayinde Reel Ücretler (2000-2005) (1997=100)



Kaynak: Yılmaz, 2006: 42.

2000 yılı sonrasında imalat sanayinde işgücü verimliliğinde artış olmasına karşın, reel ücretler azalmıştır. Zamanla bu fark giderek artmış ve işgücü gelirlerinden iç ve dış sermayeye gelir transfer edilmiştir (Bulutay, 2007: 16). Reel ücret seyri Şubat 2001 kriziyle 2003 yılının ortalarında yüzde 30 oranında azalmıştır. Yüksek büyüme ve düşük işsizlik oranıyla birlikte reel ücretlerde yavaş bir toparlanma meydana gelmiştir. Ancak reel ücret 2000 yılı düzeyine ulaşamamıştır. Grafik 6'da 2000-2003 dönemine ait imalat sanayinde kişi başına düşen kazanç endeksi yer almaktadır. Buna göre, 2000'in 4. çeyreğinden 2001'in 2. çeyreğine, hem enflasyon hem de artan işsizlik nedeniyle reel ücretlerin yüzde 17,3 düştüğünü görülmektedir. Ancak, yüksek enflasyon nedeniyle nominal ücretler yüzde 8,5 artmıştır (Güresel ve Altındağ, 2009: 2). 2002 ve 2003 boyunca reel ücretler gerilemeye devam etmiştir. 2002'de imalat sanayi özel sektöründe reel ücretler yüzde 1,3 reel kazançlar ise yüzde 4,6 düzeyinde gerilemiştir (Yeldan, 2012).

Grafik 6: Kişi Başına Kazanç Endeksi ve İşsizlik (2000=100)



Kaynak: Güresel ve Altındağ, 2009: 2.

Daha sonraki sürece bakıldığında, özellikle sanayinin lokomotifi olarak kabul edilen imalat sanayinde önemli verimlilik artışları görülmesine karşın, aynı artış ilgili sektörlere yansımamıştır. İmalat sanayinde 2002 yılında 87,8 olan reel ücret indeksinin (1997=100) 2005 yılında 84,9'a gerilediği görülmüştür. Yani reel ücretler söz konusu olan dönemde yüzde 3,3 oranında azalmıştır. Toplam sanayideki reel ücretler de (2005=100) 2006 yılında bir önceki yıla göre yüzde 1,4 oranında bir azalma gözlenirken, 2007 yılında yüzde 2,4 oranında bir artış göstermiştir. Aynı şekilde toplam sanayideki işgücü verimliliğine bakıldığında, 2006 ve 2007 yıllarında ki verimlilik artışları sırasıyla yüzde 5 ve yüzde 2,9 oranında gerçekleşmiştir (Taban, 2011: 15).

Toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçilerin ücretlerindeki gelişmelerde, bu durumdan farklı değildir. Tablo 5'e bakıldığında 2002-2008 yılları arasında kamu kesimindeki reel ücretlerde toplamda yüzde 8,9 oranında azalma söz konusu iken, işgücü maliyetine azalma yüzde 7,9 oranında gerçekleşmiştir. Buna keza 2002-2008 yılları arasında özel kesimde, reel ücretler toplamda yüzde 1,9 oranında bir artış gerçekleşirken, işgücü maliyetinde de yüzde 1,9 oranında bir azalma olmuştur.

Tablo 5: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Ücretlerinde Gelişmeler (2002-2008)

Yıllar	Net Ele Geçen Ücret	Nominal Artış (%)	Reel Artış (1) (%)	İşgücü Maliyeti	Nominal Artış (%)	Reel Artış (2) (%)
Kamu Kesim (3)						
2002	1.012,40	31,7	-9,2	1.773,21	29,1	-14,0
2003	1.234,21	21,9	-2,7	2.287,87	29,0	2,7
2004	1.387,97	12,5	1,7	2.620,67	14,5	3,1
2005	1.542,77	11,2	2,7	2.826,92	7,9	1,9
2006	1.645,27	6,6	-2,7	3.004,93	6,3	-2,8
2007	1.845,72	12,2	3,2	3.424,64	14,0	7,2
2008	1.999,23	8,3	-1,9	3.629,89	6,0	-6,0
Özel Kesim						
2002	692,67	43,5	-1,0	1.309,76	40,9	-6,1
2003	864,55	24,8	-0,4	1.607,12	22,7	-2,3
2004	989,05	14,4	3,5	1.865,32	16,1	4,5
2005	1.075,69	8,8	0,5	2.042,96	9,5	3,4
2006	1.170,31	8,8	-0,7	2.215,47	8,4	-0,8
2007	1.304,45	11,5	2,5	2.444,99	10,4	3,8
2008	1.404,50	7,7	-2,5	2.634,27	7,7	-4,4

Kaynak: TOBB, 65. Genel Kurul, Ekonomik Rapor 2009: 125.

Not:

(1): Net ele geçen ücretteki reel artışın hesaplanmasında 2001-2004 yılları için TÜİK'in 1994 temel yıllık Tüketici Fiyatları Endeksi, 2005 yılından itibaren ise 2003 temel yıllık Tüketici Fiyatları Endeksi kullanılmıştır.

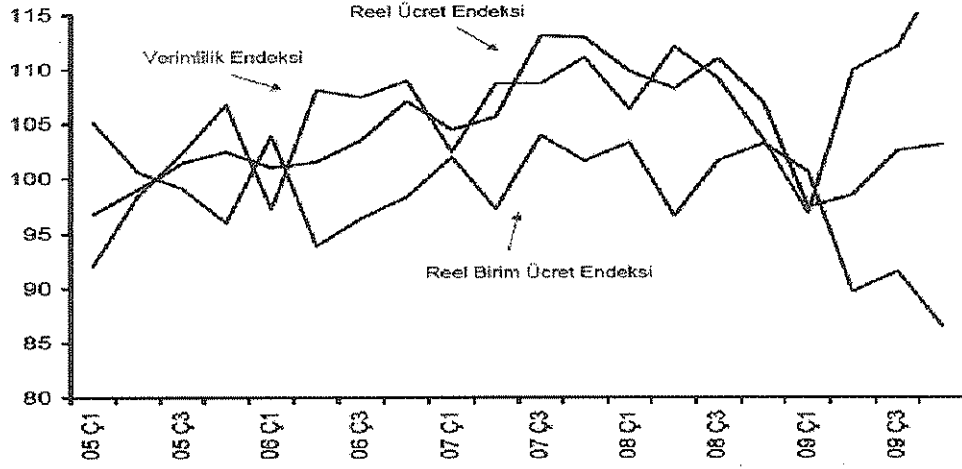
(2): İşgücü maliyetindeki reel artışların hesaplanmasında 2001-2004 yılları için TÜİK'in 1994temel yıllık Toptan Eşya Fiyatları Endeksi, 2005 yılından itibaren ise 2003 temel yıllık Üretici Fiyatları Endeksi kullanılmıştır.

(3): Belediyeler hariçtir.

(4): 2008 yılından itibaren net ele geçen ücret rakamının içine asgari geçim indirimi dâhildir (Bekâr çalışan için).

2008 küresel krizi sonrası, sendikalı iş yerlerinde 2009 yılında bağtlanan toplu iş sözleşmeleriyle yapılan ücret zammına rağmen reel ücretleri korumaya yetmemmiş, dahası işçiler ücretsiz izin ve benzeri uygulamalarla istihdamın korunmasına karşılık ücretlerdeki azalmayı kabul etmek zorunda kalmışlardır. Grafik 7'de 2009 yılında reel birim ücrette yüksek oranlı enflasyon ve devalüasyonlar reel ücretlerde büyük düşüşleri kolaylaştırırken, 2008-2009 küresel krizindeki görece sınırlı fiyat ve kur oynamalarının gerçek ücretlerdeki dramatik olan düşüşleri zorlaştıracığı tahmin edilmiştir. Fakat Türkiye, reel ücretlerde azalma ve emeğin yoğunlaştırılması yoluyla, düşük enflasyon ortamında bile reel birim ücretlerde belirgin azalışların olabileceğini göstermiştir (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2013).

Grafik 7: Toplam Sanayi Sektöründe Çalışılan Saat Başına Verimlilik ve Ücretler (2005=100).

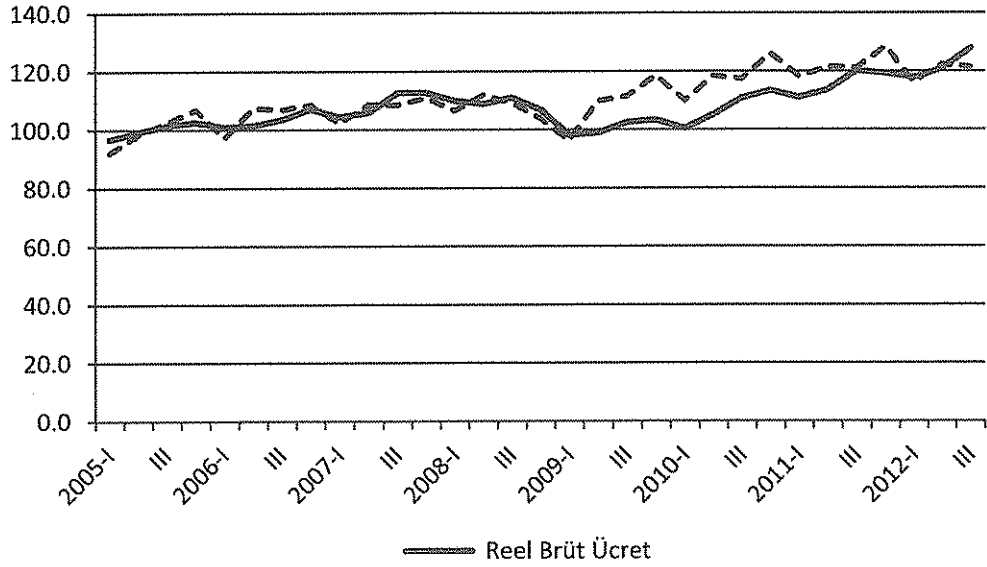


Not: Üretim Endeksi/İstihdam Endeksi = Üretkenlik Endeksi
Nominal Ücret Endeksi/Üretkenlik Endeksi = Nominal Birim Ücret Endeksi
Nominal Birim Ücret Endeksi/TÜFE = Birim Ücret Endeksi
Kaynak: Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2013.

Ekonomik krizden en fazla etkilenen ülkeler arasında yer alan Türkiye, bu süreçte işsizler ordusunu en fazla büyüten ülkelerden biri olurken, çalışanların alım gücünün de eridiği gelişmelere sahne olmuştur. 2009 Haziran itibarıyla, bir yılda çalışan başına reel brüt ücret sanayide yüzde 11,4, tarımda çalışan başına yüzde 12,9, ticaret ve hizmet sektöründe çalışan başına da yüzde 1,4 düşmüştür. Yani, düşük enflasyondaki gerileme ve “önlemlere” rağmen çalışanların alım gücü erimiştir (İSMMMO, 2009: 2).

Küresel kriz sonrası emek kesimi üzerine yapılan kısıtlayıcı politikalar etkisini göstermiş ve reel ücret-verimlilik arasındaki makas giderek açılmıştır. 2009 sonrası süreçte de reel ücretler ile verimlilik arasındaki fark, emek sınıfı aleyhine 2011 yılının dördüncü çeyreğine kadar devam etmiştir.

Grafik 8: Sanayi Sektöründeki Verimlilik-Reel Brüt Ücret İlişkisi



Kaynak: T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı (2013)'ndan alınan veriler tarafımda düzenlenmiştir.

2.2.TÜRKİYE'DE ÜCRET FARKLILIKLARI

Bir ekonomide bireyler arasındaki ücret farklılıkları, üç temel sebebe dayandırılabilir. Bunlardan ilki, işin yapısından kaynaklı farklılıklar (heterojen iş); ikincisi, çalışanların sahip oldukları özelliklerden kaynaklı farklılıklar (heterojen çalışanlar) ve üçüncüsü olarak da emek piyasasındaki eksiklik ve aksaklıklardan kaynaklı farklılıklardır (San, 2011: 4).

Ücret farklılıkları ile ilgili teorik açıklamaların kökeni yaklaşık 200 yıl öncesi Smith'in yaptığı açıklamalara dayanmaktadır. Smith'e göre ücret farklılıklarının temel nedenleri; kişisel zevk ve tercihler, farklı insan sermayesi yatırımları, zaman tercihlerindeki farklar oluşturmaktadır (Canbey, 1998: 55). Temel iktisat teorisi de ücret farklılıklarını, çalışanların beşeri sermayesinin ya da verimliliklerinin bir telafisi olarak görmektedir (Shi, 2006: 83).

İşgücünün homojen bir yapıda bulunmamasından dolayı uzun dönemde meslekler arası denge ücret farklılıkları ortaya çıkmaktadır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 78-79). Emek piyasalarında bulunanları birbirinden farklı kılan özelliklerden birisi sahip oldukları beşeri sermaye düzeyidir. Beşeri sermaye teorisine göre, eğitim ile verimlilik

arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak, eğitim düzeyi yüksek kişiler, düşük kişilerden daha yüksek ücret almaktadır (Biçerli, 2007: 223).

Türkiye’de eğitim düzeyindeki farklılıkların özellikle özel sektörde önemli ücret farklılaşmalarına neden olduğu görülmektedir. Sendikaların güçlerini yitirmeleri ve kamu kesiminin istihdamdaki payının azalması, 1980’li ve 90’lı yıllarda ücret farklılaşmalarını artıran olası etmenler olarak görülmektedir (Tunalı, 2004: 16).

Türkiye toplumundaki temel bölüşüm ilişkisi olan “ücret-işveren ilişkisinde, ücretli kesim içinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Gerek sektörler arasında, gerekse cinsiyetler arasında (Sönmez, 2001: 136) ve gerekse de bölgeler arasında gelir farklılıkları görülebilmektedir.

2.2.1. Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıkları

Kamu ve özel kesim işçi ücretlerinin karşılaştırmasına ilişkin değerlendirmeler, özellikle 1950 sonrası dönem için daha zengin verilerle yapılabilmektedir. Tablo 6’da 1950-1961 dönemleri arası İktisadi Devlet Teşekkülleri’ne ve özel kesimde çalışan işçilerin ücret düzeyleri karşılaştırılmıştır. Değerlendirmelerin daha sağlıklı olması için, özel kesime ait kuruluşlar büyük ve orta büyüklükteki kuruluşlar şeklinde iki ayrı grupta incelenmiştir (Makal, 2011: 29).

Tablo 6: Kamu ve Özel Sektörde Ücretler (1950-1963, TL./Ay)¹

Yıllar	Kamu Kesimi			Özel Kesim (Büyük Kuruluşlar)			Özel Kesim (Orta Büyüklükte Kuruluşlar)		
	Ücretler	Kazançlar	İşgücü Maliyeti	Ücretler	Kazançlar	İşgücü Maliyeti	Ücretler	Kazançlar	İşgücü Maliyeti
1950	101	153	147	77	109	125	65	92	105
1951	110	160	163	88	125	143	74	105	120
1952	123	182	181	100	141	162	84	119	136
1953	155	214	227	109	155	177	92	130	149
1954	169	236	248	124	175	200	104	147	168
1955	211	252	309	141	200	229	119	168	192
1956	269	278	394	175	248	284	148	209	239
1957	298	322	437	217	307	352	183	259	297
1958	338	373	495	261	369	423	220	311	356
1959	364	498	534	322	455	521	271	383	439
1960	385	542	564	361	510	584	304	429	492
1961	419	566	615	373	527	604	314	444	509
1962	405	652	594	384	543	622	323	457	524
1963	399	658	585	432	610	699	364	514	589

Kaynak: Makal, 2011: 29-30.

Tablo 6’da görüldüğü gibi, dönem içerisinde kamu kesimindeki ücretler, özel kesimden daha yüksek seviyelerdedir. Ancak, zaman içerisinde iki kesim arasındaki ücret farklılıkları yavaş bir biçimde azalmaktadır. Kazançlar sütununa bakıldığında, 1950 yılında özel kesimde büyük kuruluşlardaki ücretler, kamu kesimindekinin yüzde 71,24’ü iken, bu oran 1960’ta yüzde 94,10, 1963’te ise yüzde 92,71 düzeyinde olduğu görülmektedir. Kamu kesimiyle özel kesim arasındaki ücret farklılıkları, büyük işletmeler yerine orta ölçekli işletmeler göz önüne alındığında daha da belirginleşmektedir. 1950 yılında bu kuruluşlardaki ücretler kamu kesimindekinin yüzde 60,13’ü olup, zaman içerisinde farklılık azalarak, oran 1960 yılında yüzde 79,15, 1963 yılında ise yüzde 78,12 olmuştur (Makal, 2001: 85).

1960-1979 arası dönemdeki kamu ve özel sektör ücret seyri Tablo 7’de de görüldüğü gibi, kamu ve özel sektördeki ücretlerde nominal olarak bir artış gözlenirken, reel anlamda 1970’li yılların sonlarından itibaren bir dalgalanma içerisine girmiştir. 1960-1963 dönemlerinde kamu-özel sektör arasındaki makas özel sektör lehine ilerlerken, 1964 yılından itibaren bu açık kamu çalışanları lehine dönmüştür.

¹Burada, kazançlar ikramiye, prim, fazla mesai ödemelerini de içermektedir. İşgücü maliyeti ise, işçinin işverene maliyeti olup, sosyal sigorta primleri, kıdem tazminatı gibi ödemeleri de içermektedir

Tablo 7: Kamu ve Özel Kesim Ücret Gelişmeleri (1960-1979)

Yıllar	Kamu		Özel		Toplam		Die Tüketici Fiyat İndeksi
	Ücret	Gerçek Ücret	Ücret	Gerçek Ücret	Ücret	Gerçek Ücret	
1960	13.56	19.54	15.30	22.05	14.44	20.81	69.4
1961	14.62	20.74	16.42	23.29	15.59	22.11	70.5
1962	15.84	21.73	17.00	23.32	16.48	22.61	72.9
1963	17.40	22.11	18.30	23.25	17.91	22.76	78.7
1964	19.58	24.60	19.40	24.37	19.50	24.50	79.6
1965	22.11	26.23	21.23	25.18	21.61	25.63	84.3
1966	24.89	27.97	22.60	25.39	23.53	26.44	89.0
1967	27.97	29.01	24.40	25.31	25.83	26.79	96.4
1968	31.14	31.14	26.23	26.23	28.22	28.22	100.0
1969	34.25	31.77	30.70	28.48	32.13	29.81	107.8
1970	38.74	33.25	33.00	28.33	35.32	30.32	116.5
1971	44.42	32.71	36.34	26.76	39.32	28.95	135.8
1972	48.72	31.55	41.40	26.81	43.83	28.39	154.4
1973	61.58	34.40	51.00	28.49	54.41	30.40	179.0
1974	76.87	36.21	63.50	29.91	68.25	32.15	212.3
1975	98.33	38.67	78.70	30.95	85.50	33.64	254.3
1976	132.17	44.65	105.90	35.78	115.30	38.95	296.0
1977	178.15	47.04	128.60	33.96	146.53	38.69	378.7
1978	244.48	43.85	185.50	33.27	207.93	37.30	557.5
1979	348.78	39.90	260.91	29.85	294.31	33.67	874.2

Kaynak: Canbey, 1998: 202.

Türkiye’de 1963’ten 1980’li yılların başlarına kadar reel ücretler küçük dalgalanmalar göstermiştir. Bu dönemde kamu ve özel sektör işçi ücretlerinde gözle görünür bir artış eğilimi olmuştur. Bu dönemde memur ücretleri de dalgalanmalar göstermiştir. Tablo 8’de de görüleceği gibi, 1963–1970 döneminde reel ücretlerdeki artış oranı özel sektör işçi ücretlerinde yüzde 54, kamu işçi ücretlerinde yüzde 77 ve memur ücretlerinde yüzde 62 civarında olmuştur. 1970–1980 dönemindeki kamu ve özel sektör işçi ücretleri yaklaşık olarak sırasıyla yüzde 58 ve yüzde 24 civarında artarken memur ücretleri yaklaşık olarak yüzde 35 civarında azalmıştır. 1970’li yılların başlarında ortaya çıkan ve 1970’lerin ikinci yarısında kendisini hissettiren petrol şokları ve o dönemde izlenen ithal ikameci stratejinin sürdürülemez hale gelmesi sonucu yaşanan ekonomik sarsıntı bu dönemde ücretleri de olumsuz etkilemiştir. 1963–1980 dönemine daha dikkatle bakıldığında memurların diğer çalışanlara göre ciddi kayıplarının olduğu söylenebilir. Özellikle 1979 ve 1980 yıllarında memur ücretlerinin reel anlamda yüzde 36 civarında azalması sonucunda memurların reel ücretlerinin bu 17

yıllık dönemde hemen hemen hiç artmamıştır. 1963–1980 döneminde reel GSMH'nın yüzde 115 arttığı düşünülecek olursa bu dönemde memurlar çok ciddi nispi refah kaybıyla yüz yüze kalmışlardır (Aslan ve Aslan, 2008: 28).

Tablo 8: Türkiye’de Reel Ücretlerdeki Gelişmeler

Dönemler	Birikimli % Artış Oranı			
	İşçi (Kamu S.)	Memur	İşçi (Özel S.)	Reel GSMH
1963-1980	180.3	4.4	91.7	114.9
1963-1970	76.9	61.6	54.4	45.6
1970-1980	58.4	-35.3	24.1	47.6

Kaynak: Aslan ve Aslan, 2008: 28.

20. yüzyılın son çeyreğine ait yeni küreselleşme dalgasının en ayırt edici özelliğinin, emek gelirleri üzerine olan baskılamasında yattığı görülmektedir. Gerçekte kapitalizmin 500 yıllık tarihsel gelişimi içerisinde ücretli-emek ile sermaye arasında dünya ölçeğindeki antagonizmin (zıtlık) ulusal coğrafi sınırlar içinde somut yansımaları veren bu süreç, özellikle 1980’lerde daha yalın bir biçimde gözlenmeye başlamıştır (Yeldan, 2012).

1980’li yıllarda ileri sürülen liberalleşme politikaları ve bunun uzantısı olan reel ücretlerin düşürülmesine ilişkin gayretler, kendisini 1980’li yıllarda yoğun bir şekilde hissettirmiştir (Aslan ve Aslan, 2008: 29). Gerek kamu gerekse özel kesimdeki ortalama ücretler popülist politikalara dönülmesiyle birlikte, 1989-1991 döneminde hızla artmış, ancak aradaki açığı kamu kesimi lehine açılmıştır. Kamu kesiminde çalışan işçiler 1992 ve 1993 yıllarında ek ücret artışlarından faydalanmışlardır. Ancak bu kazanımlar 1994 ve 1995 yıllarında hızla erozyona uğramış, 1994 yılındaki ekonomik krizin ardından ücretler hızla düşmüştür (Tunalı, 2004: 14). Kamu kesiminde 1993 yılında 100 olan reel ücret endeksi, 1995’te 73,4’e düşmüştür (Turan, 2000). Daha sonra ortaya çıkan gelişmeler (1997-1998 yıllarındaki Asya ve Rusya krizlerinin ülkeye yansımaları ve 1999 yılında ülkenin sanayi merkezlerini yıkıma uğratan depremler) ekonomiyi olumsuz etkilemiş ve reel ücret artışını sınırlamıştır. 2001 yılında ortaya çıkan ve işsizliği rekor düzeylere çıkartan krizin de reel ücretler üzerinde olumsuz etkileri olmuştur (Tunalı, 2004: 14). 2001 krizinden sonra özellikle kamuda verimlilik artarken

reel ücretler düşmüş, dolayısıyla verimlilik artışı belli oranda ucuz işgücü ile sağlanmıştır (Ay ve Karakoç, 2006: 77).

Tablo 9: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Ücretlerinde Gelişmeler

Yıllar	Net Ele Geçen Ücret	Nominal Artış (%)	Reel Artış (1) (%)	İşgücü Maliyeti	Nominal Artış (%)	Reel Artış (2) (%)
Kamu Kesim (3)						
2002	1.012,40	31,7	-9,2	1.773,21	29,1	-14,0
2003	1.234,21	21,9	-2,7	2.287,87	29,0	2,7
2004	1.387,97	12,5	1,7	2.620,67	14,5	3,1
2005	1.542,77	11,2	2,7	2.826,92	7,9	1,9
2006	1.645,27	6,6	-2,7	3.004,93	6,3	-2,8
2007	1.845,72	12,2	3,2	3.424,64	14,0	7,2
2008	1.999,23	8,3	-1,9	3.629,89	6,0	-6,0
2009	2.112,95	5,7	-0,5	3.908,00	7,7	6,4
2010	2.210,47	4,6	-3,6	4.179,40	6,9	-1,5
2011	2.383,76	7,8	1,3	4.668,87	11,7	0,6
Özel Kesim						
2002	692,67	43,5	-1,0	1.309,76	40,9	-6,1
2003	864,55	24,8	-0,4	1.607,12	22,7	-2,3
2004	989,05	14,4	3,5	1.865,32	16,1	4,5
2005	1.075,69	8,8	0,5	2.042,96	9,5	3,4
2006	1.170,31	8,8	-0,7	2.215,47	8,4	-0,8
2007	1.304,45	11,5	2,5	2.444,99	10,4	3,8
2008	1.404,50	7,7	-2,5	2.634,27	7,7	-4,4
2009	1.527,21	8,7	2,3	2.847,73	8,1	6,8
2010	1.670,77	9,4	0,8	3.115,42	9,4	0,8

Kaynak: TOBB, 65. Genel Kurul Ekonomik Rapor 2009, s. 125,
TOBB, 67. Genel Kurul Ekonomik Rapor 2011, s. 352.

Not:

- (1): Net ele geçen ücretteki reel artışın hesaplanmasında 2001-2004 yılları için TÜİK'in 1994 temel yıllık Tüketici Fiyatları Endeksi, 2005 yılından itibaren ise 2003 temel yıllık Tüketici Fiyatları Endeksi kullanılmıştır.
- (2): İşgücü maliyetindeki reel artışların hesaplanmasında 2001-2004 yılları için TÜİK'in 1994temel yıllık Toptan Eşya Fiyatları Endeksi, 2005 yılından itibaren ise 2003 temel yıllık Üretici Fiyatları Endeksi kullanılmıştır.
- (3): Belediyeler hariçtir.
- (4): 2008 yılından itibaren net ele geçen ücret rakamının içine asgari geçim indirimi dâhildir (Bekâr çalışan için).

2.2.2. Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları

Cinsiyet kelimesi, erkek ve kadın olmakla ilgili ekonomik, sosyal, politik ve kültürel özellikleri ve olanakları tanımlamaktadır. Birçok toplumda kadın ve erkek yaptıkları işler, kaynaklara ulaşım ve kontrol, karar vermeye katılma gibi konularda farklılık göstermektedir. Aynı şekilde birçok toplumda kadınların kaynaklara,

olanaklara ve karar verme sürecine katılımları da erkeklere göre azdır (EACEA, 2010: 15).

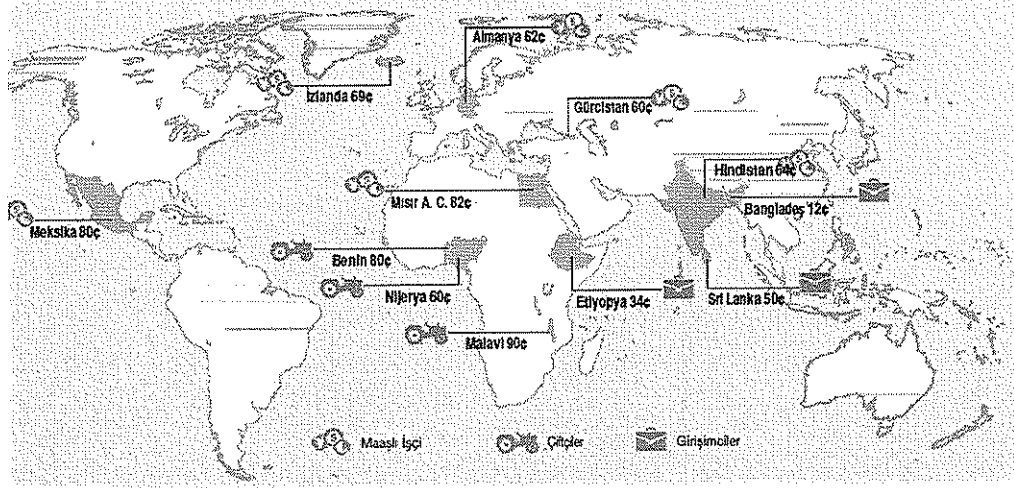
Cinsiyetlere göre ücret farkı, ekonomi içerisinde bir bütün olarak kadınların ve erkeklerin saatlik kazançları arasındaki ortalama fark olarak tanımlanmaktadır (AB Eşleştirme Projesi, 2012: 6). Emek piyasasında çalışan kadınlar, farklı ücret politikası uygulamalarına maruz kalabilmektedirler. Aynı işte çalışmalarına rağmen, erkeklere göre daha az ücret almaktadırlar. Kadınların aleyhine olan bu tür politikalar, emek piyasasında ücret konusundaki cinsiyet ayrımcılığını arttırmaya devam etmektedir (Eraslan, 2012: 232).

Emek piyasalarında erkek ile kadın çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farklılıklarına sebep olan ayrımcılık değişik sebeplerden kaynaklanabilmektedir. İlk olarak, kadınların farklı işlere ve farklı kurumlara (düşük ücretli kurum ve işler) yönelmelerinden dolayı ücret farklılıkları oluşmaktadır. Bu durumda ayrımcılık işe alma sürecinde başlayıp, terfi ettirme sürecinde de devam etmektedir. Buna **dağılım ayrımcılığı**ndan kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. İkinci olarak, bir kurumda kadın çalışanlar aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar ki buna **işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı** denilmektedir. Üçüncüsü, erkek işi olarak kabul edilen ve erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde kadın çalışanların işin gerektirdiği niteliklere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin egemen olması nedeniyle kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarıdır ki bu duruma da **değersel ayrımcılık** denilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 95-96).

Kadınlar ve erkeklerin çalıştıkları yerler konusundaki farklılıkların bir sonucu olarak, kazanç ve üretkenlikteki kadın-erkek farkı, Şekil 3'te de görüldüğü gibi ekonomik faaliyetin her biçiminde tarımda, ücretli istihdamda ve girişimcilikte varlığını sürdürmektedir (Dünya Kalkınma Raporu, 2012: 17).

Bazı ülkelerde sadece tarım sektöründe kadın erkek ücretleri arasında bir ayrım görülmektedir. Çalışan kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığı, gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek olmakla birlikte daha çok tarım ve hafif sanayi dallarında erkeklerin lehine geçerli olmaktadır (Göçmener, 2008: 31).

Şekil 3: Kadın-Erkek Kazanç Farkı (Erkeğin 1 \$'lık Kazancına Karşılık Kadın Kazancı)



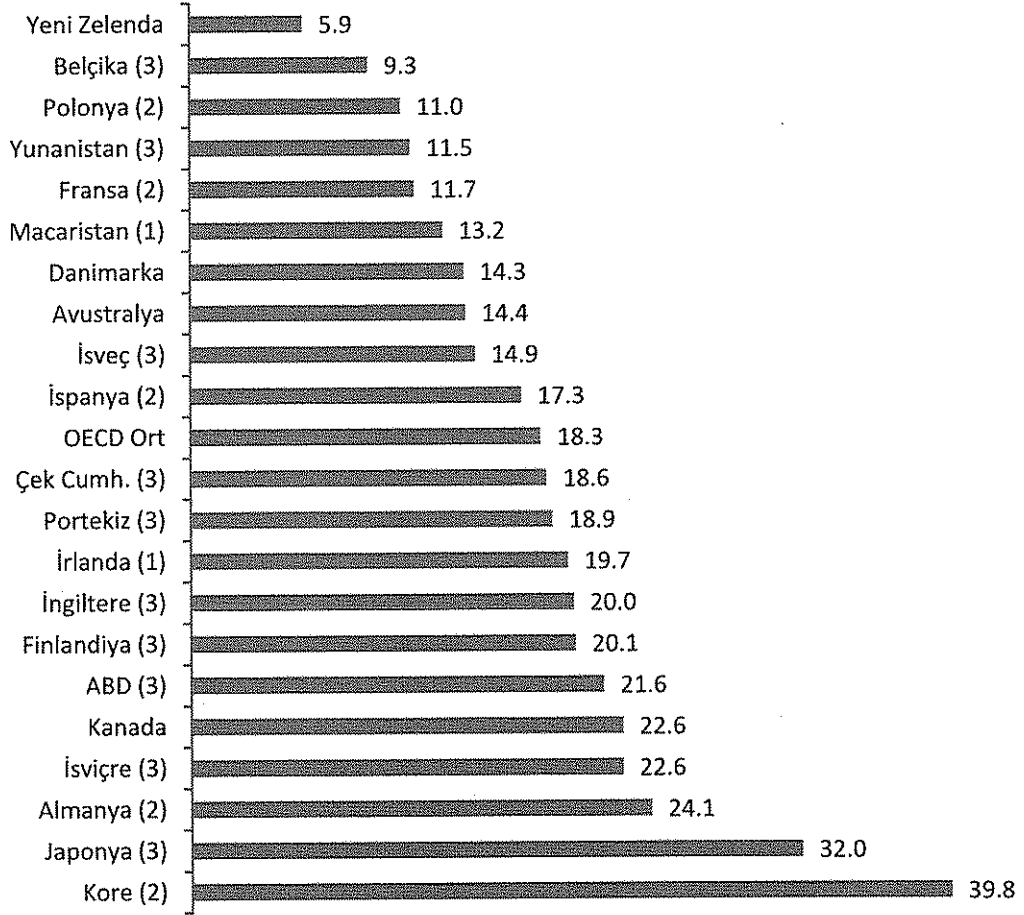
Kaynak: Dünya Kalkınma Raporu, 2012: 18.

Avrupa Birliği demokrasi anlayışı içinde sosyal alana yönelik düzenlemelerde kadın-erkek eşitliğini ön planda (Dinçkol, 2005: 111) tutmasına rağmen, Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından hazırlanan çalışma göstermektedir ki, Avrupa'daki cinsiyete dayalı ücret farkı yaklaşık yüzde 17,6 düzeyindedir. Bu oran kadınların saatlik ücretinin erkeklerinkinden ortalama neredeyse beş kat daha az olduğu anlamına gelmektedir (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2010: 1). Avrupa Birliği İstatistik Ofisinin (European Statistic Office Eurostat), yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre de, AB genelinde, tarım, eğitim, sağlık, kişisel hizmetler ve idarecilik alanları dışında tüm ekonomik faaliyetlerde tam gün çalışma koşullarında ortalama olarak kadınlar, erkeklerden en az dörtte bir oranında az bir ücret almaktadırlar. Raporda belirtildiğine göre, bu ortalama rakamlar, çalışan kadın ve erkeklerin, çoğunlukla yaş, eğitim ve meslek gibi özelliklerindeki yapısal farklılıkları yansıtmaktadır (İşçi ve Görgülü, 2006: 4-5).

OECD ülkelerine bakıldığında da durum hiçte farklı değildir. OECD ülkelerinin tamamında erkeklerin ortalama ücretleri, kadınlara göre daha yüksektir. Ortalama fark yüzde 15 civarında olup bazı ülkelerde yüzde 20'yi geçmektedir. Grafik 9'a bakıldığında, Kore, Japonya, Almanya, İsviçre, Kanada ve ABD'de, erkeklerin ortalama ücreti, kadınlarınkinden yüzde 20'i daha fazla olduğu görülmektedir. Burada dikkate

alınan, tam zamanlı işler açısından ortalama ücretlerdir. Dolayısıyla kadınlar tarafından sıklıkla tercih edilen kısmi zamanlı çalışmayı kapsamamaktadır (erkekler, kadınlara göre daha uzun saatlerle çalışma eğilimindedir). Diğer taraftan, Yeni Zelanda, Belçika, Polonya, Yunanistan ve Fransa'da cinsiyet farklılıkları daha azdır (TİSK Raporu, 2008)

Grafik 9: Cinsiyetler Arası Ücret Farklılıkları (Tam Zamanlı Çalışanlar Arasında Ortalama Ücret Farkı, %) (2004)



Kaynak: TİSK Raporu, 2008.

Not: (1) 2000 verisi
(2) 2002 verisi
(3) 2003 verisi

63 ülkeden elde edilmiş sonuçlar ışığında hazırlanan UNIFEM 2000 Raporuna göre de, kadınların ortalama ücretleri, erkeklerinkine göre düşüktür. 1998–99 yıllarında sanayi ve hizmet sektörlerindeki kadın ücretleri ise, ortalama olarak erkeklerin kazandığının yüzde 78'i kadardır (Göçmener, 2008: 32).

Türkiye açısından ücret farklılığı konusuna bakıldığında, elde edilen veriler ışında kuruluş döneminden günümüze kadar ki süreçte kadın emekçilerin, erkeklere göre yoğunluklu olarak düşük ücrete maruz kaldıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre, Türkiye’de ki birçok işkolunda kadınların erkeklerden yüzde 20-30 oranında daha az ücret aldığı belirtilmektedir. Ayrıca tarım alanında çalışan kadınların geliri erkeklerin yüzde 8,1’i, imalatta yüzde 33,8’i ve hizmetlerde yüzde 69,2’sidir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2678).

Türkiye’de kadınların, tarım ve ev dışındaki çalışma hayatına girmesi, 20. yüzyılın başlarında yaşanan savaşlar nedeniyle erkeklerin büyük ölçüde orduya katılması sonucu azalan işgücünü desteklemek zorunluluğuyla başlamıştır. Fakat özellikle Cumhuriyet sonrası hızlanan sanayileşme ve onun getirdiği kentleşme ve göç etkenleriyle birlikte Cumhuriyetin getirmiş olduğu hukuk sisteminin kadına tanıdığı kadın-erkek eşitliği, istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları, kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasını sağlamıştır (Koca, 2013: 5-6).

Cumhuriyetin kuruluşundan beri, kadın ve erkek arasındaki ilişkilerde, kadın statüsünde ki ilerlemelere rağmen, insan hakları perspektifinden bakıldığında bu olguların toplumsal görüntüsü hiçte iç açıcı değildir. Örneğin, 1950 yılında Türkiye’de cinsiyete dayalı olarak ücrette bir ayırım yapılmamasına ilişkin çıkarılan 5518 sayılı Kanuna rağmen (Kale, 1996: 63), çalışma yaşamında genel olarak yasal eşitlik sağlansa bile uygulamada cinsiyet ayrımcılığına dayalı uygulamalar işe alma sürecinde başlayarak, ücretlendirmede, işten yükletme ve çıkarmalarda, tayin, emeklilikte ve cinsel istismar olarak karşımıza çıkmaktadır (Türk-İş Raporu, 2005: 10).

Kuruluş yıllarındaki kadın erkek ücret ayrımıyla ilgili olarak, İş İstatistiklerinden bilgi elde etmek mümkün olmamaktadır. Ancak, bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar, çalışan kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılıklarına ilişkin bilgiler sunmaktadır. Örneğin, 1930 yılı itibariyle yapılan bir çalışmada, İzmir merkez olmak üzere 10 ili kapsayan bir bölgede; üzüm, tütün ve incir işleyen fabrikalarda, “kadın ve çocukların yevmiyeleri(nin) erkeklerden daha az” olduğu ifade edilmiştir. Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarına ilişkin bilgiler, 1936 tarihli İş Kanunu’na göre işverenler tarafından yapılması zorunlu olan “dâhili talimatname”lerde de bulmak olanaklıdır. Örneğin, 1936 tarihli İş Kanunu sonrasına ilişkin ve Türkiye’de kibrit ve çakmak tekeline sahip bir

Amerikan şirketine ait “dâhili talimatname”de, yaşa ve cinsiyete göre saat başına ücretler şu şekilde belirlenmiştir (Makal, 2010: 28-29);

13-16 yaş arası çocuklar: 6 kuruş,

17-18 yaş arasındakiler (kadın-erkek): 7 kuruş,

19+ yaştaki erkek işçiler: 8 kuruş,

19+ yaştaki kadın işçiler: 7 kuruş ücret almışlardır.

Erkek ve kadın işçiler arasındaki ücret farklılıkları, sadece özel kesim işletmelerine özgü bir olgu olmamıştır. İktisadi Devlet Teşekkülleri’ne bağlı kuruluşlarda da gerçekleşmiştir. 1940’lı yılların sonunda, 1475 işçi çalıştıran ve bunların 1000’i kadınlardan oluşan Samsun Tekel Tütün Bakım ve İşleme Evi’nde kadınların ortalama saat ücreti 15-16 kuruş iken, erkekler için bu rakam 24-25 kuruş olmuştur. Aylık ücret ise, kadınlar için 35-40, erkekler için 50-60 lira arasında olmuştur. 1947 yılı itibariyle, 1200 işçi çalıştıran Sümerbank Bakırköy Bez Fabrikası’nda paçal kısmında çalışanlar ayda 80, iplikteki ustalar 180, kadınlar 75, çocuklar 25 lira ücret almışlardır (Makal, 2010: 29).

Türkiye’de 1951 yılında başlayan ve giderek artan bir biçimde genişleyen asgari ücret uygulamalarını düzenleyen yönetmeliklerde kadın ve erkek işçilerin asgari ücretleri arasında bir fark gözetilmeyeceği belirtilmiştir. Buna karşın uygulamada bu ilkeye uyulmadığı, 1950’li yıllar itibariyle aynı komisyon tarafından yapılan saptamalarda, kadın ve erkek asgari ücretleri arasında yüzde 100’e varan farklılıklar bulunduğu görülmüştür (Makal, 2001: 14). 1955-1963 döneminde İşçi Sigortaları Kurumu’na tabi işçiler açısından ücretlere ilişkin veriler Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Kadın ve Erkek Arasındaki Ücret Farklılıkları (Ortalama Günlük Kazanç, 1955-1963)

Yıllar	Erkek	Kadın	Erkek İşçi Ücretinin Yüzdesi Olarak Kadın İşçi Ücreti
1955	7.64	4.99	65.31
1956	8.73	5.72	65.52
1957	9.67	6.55	67.74
1958	11.40	7.57	66.40
1959	13.82	9.31	67.37
1960	15.06	10.23	67.93
1961	16.28	11.10	68.18
1962	17.04	12.52	73.47
1963	18.51	13.40	72.39

Kaynak: Makal, 2001: 144

1960 sonrasında kadın nüfusunun eğitim düzeyinin yükselmesi, emek piyasasına kadının da çıkmasında etkili olmuştur. Bunun yanın sıra toplum tüketim kalıplarının hızla değişmesi de etkili olmuştur. Erkeklerin reel ücretlerindeki artış, tüketim alışkanlıkları değişen ailenin ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelince kadınlarda çalışma hayatına katılmıştır (Sönmez, 2001: 137). Kadın çalışanların emek piyasasında aktif rol oynaması, kadın ve erkek arasındaki ücret farkını azaltmamıştır. Tablo 11’de de görüldüğü gibi 1965-1981 arasındaki dönemde kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı Petrol Krizi sonrası daha da açılmıştır.

Tablo 11: Ortalama Günlük Ücretler (TL)

YILLAR	KADIN	ERKEK
1965	17.96	22.06
1966	19.24	24.05
1967	21.13	26.36
1968	23.49	28.74
1969	27.13	32.64
1970	32.68	35.58
1971	34.58	39.75
1972	37.90	44.47
1973	31.65	56.42
1974	52.38	70.11
1975	74.14	86.73
1976	106.06	116.23
1977	145.12	146.66
1978	177.15	211.08
1979	277.69	295.84
1980	412.18	428.28
1981	537.98	544.44

Kaynak: Kongar, 1983: 85.

SSK verilerine göre 1982-1983 yılları dışında kadınlar sürekli erkeklerden daha düşük ücret almaktadır. Örneğin, 1988 yılında kadınlar erkeklerden yüzde 14,2 oranında daha az ücret almışlardır (Koray, 1992: 103). 1988-1994 arası dönem için Dayıoğlu ve Tunalı’nın yaptıkları çalışma da, 1988 yılında kadın ve erkek arasındaki ücret farkı yüzde 12-18 oranındayken, 1994’te bu oran yüzde 22-33 oranına yükseldiği gözlenmiştir. 2006 yılında Dünya Bankası tarafından hazırlanan raporda da, kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılıklarının giderek açıldığı belirtilmiştir. Raporda, 2002 yılında kentlerde kadın ve erkek ücret ortalamaları arasındaki farkın yüzde 22 düzeyinde olduğu belirtilmiştir (Tablo 12’e bakınız.). Raporun önemle üzerinde durduğu iki sonuç bulunmaktadır. Bunlardan ilki, eğitim, ücretleri artırıcı ve böylece cinsiyete dayalı ücret farklarını azaltıcı bir rol oynamaktadır. İkincisi ise, yarı zamanlı

çalışanlar çıkartılarak yapılan bir hesaplamada kadın-erkek ücretleri arasındaki fark yüzde 22'den yüzde 17'ye düşmektedir (TÜSİAD, 2008: 178).

Tablo 12: Aylık Ortalama Erkek ve Kadın Kazançlarında Değişme Eğilimleri: Kent-Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar (1988, 1989, 1994, 2002)

Yıllar	Tüm Ücretli ve Maaşlılar			15-65 Yaş Arası Tam Zamanlı Çalışan Ücretli ve Maaşlılar		
	Erkek	Kadın	Ücret Açıklık Oranı	Erkek	Kadın	Ücret Açıklık Oranı (a)
1988 (Ekim)	4.893	4.175	0.85	4.899	4.139	0.84
1989	5.072	4.600	0.91	5.177	4.557	0.88
1994	6.811	5.357	0.79	6.847	5.514	0.81
2002	5.958	4.668	0.78	5.984	4.990	0.83

Kaynak: TÜSİAD, 2008: 179.

(a): ortalama kadın aylık kazancının ortalama erkek kazancına bölünmesi ile hesaplanmıştır.

Eğitim düzeyindeki artışla birlikte, kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farkı bu durumdan olumlu etkilenmektedir. Zira Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketinin sonuçlarına göre, 1987 yılında kadın ve erkek saat ücretleri arasındaki fark yüzde 40'dır. İlkokul düzeyindeki çalışan kadınların aldıkları ücret, erkeklerin aldıkları ücretin yüzde 42'sine tekabül ederken, bu oran yükseköğrenim görmüş olanlarda yükselmiştir (TÜSİAD, 2000: 167). (Tablo 13'e bakınız).

Tablo 13: Eğitim Düzeyine Göre Saatlik Kazanç (1987)

Eğitim Düzeyi	Saatlik Kazanç (TL)		Erkek Kazancının Yüzdesi Olarak Kadın Kazancı	Herbir Eğitim Düzeyinin Kazanca Getirisi (%)	
	Kadın	Erkek		Kadın	Erkek
Okuryazar değil	293	469	62.5	-	-
İşlevsel olmayan okur-yazar	326	662	49.2	-	29.5
İlkokul	290	694	41.8	28.7	49.4
Ortaokul ve dengi	480	762	63.0	116.0	107.1
Lise ve dengi	557	933	59.7	238.0	163.3
Üniversite	987	1670	59.1	501.4	344.1

Kaynak: TÜSİAD, 2000: 167.

1995 yılında yapılan bir diğer araştırmada da, Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamalarından hareketle kadın kazancının erkek kazancından yüzde 33,2 daha az olduğu saptanmıştır. SSK verilerine göre ise, kadınlar ücretler konusunda önemli bir ayrımcılık yaşamamaktadır. Ancak, kadınların SSK üyeleri içindeki oranının sadece

yüzde 20'lerde olduğu ve kentlerde daha ziyade vasıflı kadın işgücünün sosyal güvenlik imkânı bulabildiği unutulmamalıdır (Yılmaz, 2010: 167).

Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığı kamu sektöründe daha az olurken, özel sektörde kendini daha fazla hissettirmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009: 16). Daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla yer alan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsa bile, ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret alabilmektedirler. Tablo 14'te de görüldüğü gibi, kadınların ve erkeklerin kamuda ve özelde en çok sorun olarak gördükleri durumların başında ücret miktarı ve ücret dengesizliği gelmektedir. Fakat kamuda ve özelde kadınların ücret miktarı ve ücret dengesizliği ile ilgili sorunları erkeklerin ücret miktarı ve ücret dengesizliği ile ilgili sorunlarına oranla daha yüksektir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 57).

Tablo 14: Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları (%)

Yıllar	Kamu				Özel				
	İdari Konular	Ücret Dengesizliği	Ücret Miktarı	Çalışma Koşulları	İdari Konular	Ücret Dengesizliği	Ücret Miktarı	Çalışma Koşulları	
Kadınlar	2003	25.4	73.7	78.5	48.8	26.7	71	78.6	53.8
	2004	28.5	81.4	76	47.8	30	70	66.8	39.2
	2005	39.4	74.5	76.9	37.4	24.1	59	70.8	47.1
	2006	30.1	65.1	71.5	40.7	17.6	56.2	61.7	47
	2007	32.2	60.5	67.5	41.4	19.1	58.2	58.4	31.1
	2008	38.1	65.4	64.8	41.9	26.1	58.1	63.7	42
	2009	29.5	44.6	47.1	27.2	20.3	35.2	50	33.6
	2010	13	36.6	57.8	31.5	11.3	43.7	53.7	37.8
Erkekler	2003	30.2	67.7	71.4	42.2	29.6	63.2	77.7	50.8
	2004	31	74.6	68.4	41.6	28	72.8	77.7	50.2
	2005	26.3	64.5	68.4	38.9	26.1	64	72.7	49.4
	2006	19.8	57.6	57.3	28.7	19.3	54.7	61.3	42.3
	2007	19.4	62.6	61.9	29.8	20.9	59.9	64.9	43.2
	2008	21.7	62.1	59.3	32	20.1	50.4	62.6	39.5
	2009	18.5	42.1	45.4	27.4	22.4	42.1	59	41.4
	2010	14.5	38.2	42.9	25.8	12.5	37.6	50.9	35.1

Kaynak: Korkmaz ve Korkut, 2012: 57.

2.2.3. Bölgeler Arası Ücret Farklılıkları

Bugün her ülkede olduğu gibi, Türkiye'de de bölgeler arası ücret farklılıkları görülmektedir. Bu farklılıklar, bölgesel emek piyasası farklılıklarından, işçinin emek piyasası hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasından veya bölgenin çekiciliğinden ileri gelebilmektedir (Kurdaş, 1975: 87). Emeğin, bölgeler arası hareketliliğinin kısıtlı

olması ve bölgeler arası işsizlik oranları arasındaki fark netice itibariyle bölgeler arası gelir farklılığını yaratacaktır. Hareketliliğin kısıtlı olmasının nedeni ise emek piyasasında ortaya çıkan, bölgeler, sektörler ve meslekler arasında büyük ücret farkları olmasından kaynaklanmaktadır. Bu çerçevede, bölgesel asgari ücret uygulamaları, toplu pazarlıkların bölgesel düzeyle sınırlanması gibi unsurlar sıkça tartışılmaktadır (TÜSİAD, 2008: 39).

Türkiye’de ki bölgesel ücret farklılıkları kapsamında, 1970-1974 yılları arasında ki dönemde İstanbul, Ankara, İzmir, İzmit, Bursa, Eskişehir ve Adana illeri incelendiğinde, en yüksek ücretli ilin İzmit, en düşük ücretli ilin ise Bursa olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 15’e bakıldığında, 1970-1974 dönemleri arasında verilen illerin en yüksekten en düşük ücretliye doğru sıralaması; İzmit, İstanbul, Ankara, Eskişehir, Adana, İzmir, Bursa şeklinde olmaktadır (Türkiye Maden İş Sendikası, 1975: 15).

Tablo 15: Türkiye’de Seçilmiş Yedi İilde Ortalama Sigortalı Ücretleri (TL/Gün)

İLLER	1970	1971	1972	1973	1974
İstanbul	39.79 (112.7)	42.23 (107.4)	48.90 (111.4)	60.94 (112.0)	73.36 (107.5)
Ankara	38.25 (108.3)	44.06 (112.1)	46.02 (104.9)	64.26 (118.1)	67.00 (98.2)
İzmir	34.71 (98.3)	38.65 (98.3)	39.63 (90.4)	53.29 (97.9)	64.82 (95.0)
İzmit	44.08 (124.8)	49.72 (126.4)	59.55 (135.7)	71.68 (131.7)	70.34 (103.0)
Bursa	27.15 (76.9)	30.63 (77.9)	35.90 (81.8)	46.43 (89.3)	59.64 (87.4)
Eskişehir	31.34 (88.7)	45.55 (115.8)	47.72 (108.9)	49.97 (91.8)	71.99 (105.5)
Adana	31.64 (89.6)	40.85 (103.9)	41.73 (95.1)	54.94 (101.0)	65.38 (95.8)
Genel Ort.	35.32 (100.0)	39.32 (100.0)	43.88 (100.0)	54.41 (100.0)	68.26 (100.0)

Kaynak: Türkiye Maden-İş Sendikası, 1975: 40.

Türkiye’nin doğu ve batı bölgeleri arasında gelir düzeyleri açısından büyük farklılıklar bulunmaktadır. Kişi başına GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla) düzeyi, batı bölgelerinde Türkiye ortalamasının oldukça üzerinde seyrederken, doğu bölgelerinde Türkiye ortalamasının altında kalmaktadır (Karaca, 2004: 1).

Düzyey-1 bazında kişi başı GSYH değerleri incelendiğinde, 2001 yılında Türkiye’nin kişi başı ortalama geliri 2.146 \$ iken, sanayisiyle ön plana çıkan Doğu

Marmara 3.268 \$ ile en yüksek kişi başı GSYİH'ya sahip bölgemiz olarak dikkat çekmiştir. İkinci sırada yer alan İstanbul bölgesinde kişi başı GSYİH ise 3.063 \$ olarak tespit edilmiştir. Bu bölgeleri sırasıyla Ege, Batı Marmara ve Batı Anadolu bölgeleri takip etmektedir. 12 Düzey-1 bölgesi içinde kişi başı gelirin en yüksek olduğu ilk beş bölge Türkiye'nin batısında yer almaktadır. Bu beş bölge aynı zamanda Türkiye ortalamasının üzerinde olan bölgelerdir. Son sıradaki bölgelerimiz ise Doğu Anadolu'yu temsil eden TRA Kuzey Doğu Anadolu bölgesi ve TRB Ortadoğu Anadolu bölgeleridir. Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan illerini kapsayan Kuzey Doğu Anadolu'nun 919\$'lık kişi başı gelir düzeyi, Doğu Marmara Bölgesinin yüzde 28'ine ve Türkiye ortalamasının ise yüzde 43'üne tekabül etmektedir. Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri illerini kapsayan TRB Ortadoğu Anadolu bölgesinin kişi başı gelir düzeyi ise 1.071\$'dır. Bu sonuçlar göstermektedir ki, Doğu Anadolu Bölgesi ülkemizin en fakir bölgelerinin başında gelmektedir (Eşiyok ve Sekmen, 2012: 2).

TÜİK tarafından hem bölgesel hem de il bazında en son 2001 yılına kadar ki kişi başına GSYİH değerleri, Tablo 16'da görüldüğü gibi, ülke içerisinde ki doğu ve batı bölgeleri arasındaki gelir uçurumu görülebilmektedir.

Tablo 16: Düzey-2 Kapsamında Kişi Başına GSYİH (Milyon TL)

	Düzey-2	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
TR10	İstanbul	3711	2773	1747	1207	726	350	186
TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	3310	2326	1526	1064	570	278	152
TR22	Balıkesir, Çanakkale	2550	1893	1205	876	454	265	140
TR31	İzmir	3894	2702	1698	1134	666	350	189
TR32	Aydın, Denizli, Muğla	2940	2051	1311	941	504	267	135
TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	2291	1583	1027	737	395	213	107
TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	3045	2176	1401	970	528	285	161
TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	4978	3281	1916	1388	800	394	225
TR51	Ankara	3333	2605	1618	1015	538	324	185
TR52	Konya, Karaman	1937	1442	1016	701	382	187	96
TR61	Antalya, Isparta, Burdur	2458	1712	1181	854	469	235	124
TR62	Adana, Mersin	2899	2067	1395	945	539	246	138
TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	1925	1322	814	560	325	181	95
TR71	Kırkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	2203	1535	1119	720	403	201	99
TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	1722	1161	814	535	281	142	76
TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	2816	1886	1130	766	464	217	99
TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	1813	1271	901	623	324	154	77
TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	1889	1337	945	648	344	172	90
TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	1730	1162	886	574	307	145	76
TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	1309	917	654	418	223	114	63
TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	884	621	462	281	141	75	41
TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	1732	1181	801	542	293	153	81
TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	908	616	421	282	149	70	40
TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	1693	1163	720	493	294	153	84
TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	1400	937	610	431	237	127	68
TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	1203	770	507	380	209	103	53

Kaynak: TÜİK Bölgesel İstatistikler Veri Tabanı, 2013.

2.3. ÜCRET FARKLILIKLARI ALANINDA YAPILAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Ücret farklılıkları olgusu, sadece Türkiye’ye özgü bir sorun olamamakla birlikte dünya da adından sıkça bahsettirip literatürde de genişçe yer bulmuştur. Bu bölümde de yerli ve yabancı literatür, ücret farklılıkları kapsamında incelenecek ve elde edilen bulgular ortaya konulacaktır. Bu kapsamda ücret farklılıkları konusu sektörel, cinsiyete dayalı ve bölgesel baz da incelenecektir.

2.3.1. Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıkları Alanında Yapılan Ampirik Çalışmalar

No	Yazar	Ülke	Baz Alınan Yıl	Veri	Metodoloji
1	Murat Aslan & H. Kürşad Aslan	Türkiye	1963-2006	TOBB(2002) TUIK(2007) DPT(2007)	Zaman Serisi Analizi, Eş-Bütünleşme, Vektör Hata Düzeltme
Bulgular: -Uzun dönemde kamu işçi, memur ve özel sektör işçi ücretleri arasında ciddi bir ilişki vardır. Memur ve özel sektör ücretleri genelde ayrık bir yön izlemektedir. Lider ücret, tespit edilememiştir.					
2	Aysit Tansel	Türkiye	1994	Hanehalkı Bütçe Anketi	Çoklu Logaritmik Model, İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca-Blinder Ayrıştırması Yöntemi
Bulgular: -Devlete bağlı işletmelerdeki ücret düzeyi üniversite mezunu dışında, özel sektör ücret düzeyinden daha fazla iken, kamuda çalışan üniversite mezunu erkeklerin, ona eş değer özel sektörde çalışana ya eşdeğer ya da ondan daha düşük ücret almaktadır. -Kamu sektöründeki kadınlar, özel sektördekilerle aynı düzeyde ya da daha fazla ücret almaktadır. -Kamudaki kadın ve erkeklerin ücretleri benzerlik gösterirken, özel sektör de büyük ücret farklılıkları bulunmaktadır. -Özel sektörde kadınlar ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.					
3	Christian Dustmann & Arthur Van Soest	Batı Almanya	1984-1993	Alman Sosyo-Ekonomik Panel (SOEP)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
Bulgular: -Kamu sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin mutlak ortalama ücretleri, özel sektörden daha yüksektir. -Ücret farklılıkları kadınların, erkekler göre daha belirgindir. -Eğitim gruplarına ayırdığımızda, erkekler için iki sektördeki en düşük ve en yüksek ücret düzeyi çok benzerdir. Orta öğretim düzeyinde, özel sektörde daha yüksektir. Kadınlar için, ücretler kamu sektöründe yüksektir. Fakat orta öğretimde küçük farklılıklar bulunmaktadır.					
4	Suleyman S.Al-	Kuveyt	1983	Ulusal İşgücü	İnsan Sermayesi

	QUDSI			Anketi	Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
Bulgular: -Kamu sektörü, özel sektörden daha fazla ortalama ücret ödemektedir. -İkincil sektörler, yabancı çalışanlara karşı daha az ayrımcılık uygulamaktadır.					
5	Raffaella Giordano & Domenico Depalo vd.	Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz, Slovenya, İspanya	2004-2007	Avrupa Birliği Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistiği (EU-SILC)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
Bulgular: -Kamu sektörü lehine bir ücret farklılığı durumu var. Kadınlarda ücret farklılığı yüksektir. Ayrıca sağlık sektöründen ziyade eğitim ve kamu yönetimi sektöründe daha yüksektir. -Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz ve İspanya'da daha fazla ücret farklılıklarıyla karşılaşılmaktadır. Çünkü kamu sektörü primi diğer ülkelere göre daha fazladır.					
6	Alan B. Krueger	Amerika	1979-1980, 1977-1978, 1974-1975	Mevcut Nüfus Anketi (CPS)	İnsan Sermayesi Modeli, Panel ve Yatay Kesit Analizi
Bulgular: -1970'lerin başı ve 1980'lerin ortasında ortalama federal çalışanlar(erkek/kadın) alternatif özel sektördekiyle daha yüksek ücret almışlardır. -Federal yönetimdeki deneyimli çalışanlar, özel sektördekiyle daha fazla kazanmaktadır. -Kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki ücret farklılığı, 1970'lerde küçük ve pozitif iken 1980'lerin ortalarında negatif olmuştur.					
7	Richard Disney & Amanda Gosling	İngiltere	1970-2000	Yeni Kazanç Anketi (NES), Yıllık Saatlik Kazanç Anketi (ASHE)	Temel Panel Veri Modeli
Bulgular: -Uzun vadede, kamu sektörü ücret farklılıkları sıfırdan farklı bir şiddette gözükmemektedir.					
8	Domenico Depalo & Raffaella Giordano	İtalya	1998-2008	Hanehalkı Gelir ve Servet Araştırması (SHIW)	Standart Ücret Denklemi, Kantil Regresyon Metodu (QRM), En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
Bulgular: -Kamu sektörü için pozitif ücret farklılığı söz konusu olup, İtalya'nın güneyindeki çalışanların durumu, merkez ve kuzeydeki çalışanlara göre daha iyidir. -Kamudaki ücret farklılığı kadınlarda yüzde 13-16 iken, bu oran erkekler için yüzde 6 ya da daha düşük bir orana sahiptir.					
9	Claudio Lucifora & Dominique Meurs	Fransa, İngiltere, İtalya	1998	İngiltere İşgücü Anketi (GBLS), İtalyan Hane Halkı Gelir ve Servet Araştırması (SHIW), Fransız	Kantil Regresyon Metodu (QRM), En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)

					İş Anketi (EE)
<p>Bulgular: -Fransa, İngiltere ve İtalya'da beceri (yetenek) düzeyi düşük olan çalışanlar için kamu sektörü özel sektöre göre daha yüksek ücret ödemektedir. Yüksek kapasitedeki çalışanlar için tersi durum geçerlidir. Genel olarak kadınlar daha fazla ücret farklılığına daha fazla maruz kalmaktadır. -Kamu sektöründe en düşük ondalık düzeyinde kadınların durumu daha iyi iken, erkeklerin durumu en yüksek ondalıkta daha iyidir.</p>					
10	Asma Hyder	Pakistan	1998	İşgücü Anketi (LFS)	İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Çoklu Logaritmik Model
<p>Bulgular: -Personel seçiminde erkek çalışan özel sektörde az bir öneme sahipken, kamu sektöründe önemsizdir. Özel sektörde erkekler kadınlara göre yüzde 34.4 daha fazla ücret almaktadır. -Yaş değişkeni kamu ve özel sektörde zayıf bir belirleyiciliğe sahip iken, eğitim değişkeni insan sermayesi teorisine uyumludur.</p>					
11	Nelson Marconi	Brezilya	1993, 1996, 1999	Hane Halkı Örneklemiyle Ulusal Araştırma (PNAD)	İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular: -Devlet memurlarının ücretleri, yerel emek piyasası koşullarından muzdariptirler. -1993-1999 yılları arasında kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıkları artmaktadır.</p>					
12	Rukhsana Naheed, Ambreen Younas & Asma Arif	Pakistan	-	Wah Cantt'ın kamu ve özel sektör eğitim kurumları	İnsan Sermayesi Teorisi, Anket Yöntemi
<p>Bulgular: -Kamu sektöründeki eğitim kurumlarında çalışanların gelir düzeyi özel sektöre göre daha yüksektir. Ayrıca özel sektöre göre daha fazla memnundurlar. Eğitim, gelir düzeyinde önemli bir değişken olup, yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar daha fazla gelir elde etmektedirler.</p>					
13	Nguyen Danh & Hoang Long	Vietnam	2002	Vietnam Yaşam Standartı Anketi (VLSS)	İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular: -Erkekler için, kamu sektöründe daha düşük ücret ödenmektedir. Erkekler için kamu idaresinde ücretler özel sektöre göre yüzde 23'den daha düşük iken, devlet işletmelerinde ücretler özele göre yüzde 9'dan daha düşüktür. Kadınlar için bu oranlar sırasıyla yüzde 14 ve yüzde 9.2'dir.</p>					
14	Juan Yang, Sylvie Démurger & Shi Li	Çin	2002-2007	Çin Hane Halkı Gelir Projesi (CHIP), Çin Kırsal ve Kentsel Göç Projesi (RUMIC)	Mincer Gelir Eşitliği, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi, Juhn-Murphy-Pierce Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular: -Dönem boyunca gelir farkı azalmıştır. Yakınsama eğilimi kamu sektörünün aksine özel ve yarı kamusal sektörler lehine olmuştur.</p>					
15	Christopher Dougherty	Ürdün	2007,2009	İstihdam ve İşsizlik Anketi (EUS), İstihdam Anketi (ES)	Oaxaca Blinder Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p>					

<p>-Ortaöğretim ya da daha az eğitime sahip olan kadın/erkekler kamu sektöründe daha fazla ücret almaktadırlar.</p> <p>-Üniversite mezunu erkekler için, özel sektör kamu sektörüne göre daha fazla ücret ödemekte iken, kadınlar için her iki sektörde neredeyse aynı düzeyde ödeme yapmaktadır.</p> <p>-Kadın/erkek için gelir dağılımı özel sektörde daha geniştir.</p>					
16	Blaise Melly	Batı Almanya	2003	Alman Sosyo- Ekonomik Paneli (GSOEP)	Kantil Regresyon Modeli (QRM)
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü prim ücreti farklıdır. Çünkü kamu sektöründe eğitim ve deneyimin getirisi farklıdır.</p> <p>-Özel sektöre pozitif seleksiyon vardır.</p> <p>-Kamu sektörü, eğitimdeki daha küçük getirisi sayesinde gruplar arasında ücret farklılığını azaltmaktadır.</p>					
17	Mehtabul Azam & Nishith Prakash	Hindistan	2004-2005	İstihdam ve İşsizlik Takvimi, Milli Örnek Anketi Organizasyonu (NSSO)	Kantil Regresyon Modeli (QRM)
<p>Bulgular:</p> <p>-Cinsiyet ve ikamet alanına bakılmaksızın kamu sektöründe çalışanlar özel sektördekilere göre daha fazla kazanmaktadırlar.</p>					
18	Eduardo Martinez Chombo & Eduardo Morales Ramos	Meksika	1995-2008	Ulusal Kentsel İstihdam Anketi (ENEU)	Mincer Ücret Denklemi, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü lehine ücret farklılığı bulunmaktadır.</p>					
19	Elish Kelly, Seamus McGuinness & Philip O'Connell	İrlanda	2003-2006	Ulusal İstihdam Anketi (NES)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü çalışanlarının haftalık ücretleri 2003-2006 yılları arasında yüzde 27 büyürken, özel sektör çalışanları için bu oran yüzde 17'dir.</p> <p>-Ücret farklılığı erkekler için yüzde 2'den yüzde 24'e çıkarken, kadınlar da yüzde 13'ten yüzde 23'e yükselmiştir.</p>					
20	Clément Imbert	Vietnam	1993-2006	Vietnam Yaşam Standartı Anketi (VLSS), Vietnam Sağlık ve Yaşam Standartı Anketi (VHLSS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörüne tercihler artmıştır. Kamu sektöründe çalışanları işe alma ve işten çıkarılmada büyük bir esnekliğe sahiptir.</p> <p>-Kamu ve özel sektör ücret farklılığında belirgin bir artış varken, ücret farklılıklarında genel bir azalış söz konusudur.</p>					
21	Maria Manuel Campos & M'ario Centeno	15 Avrupa Birliği Ülkesi	1994-2001	Avrupa Topluluğu Hane Halkı Paneli (ECHP)	Panel ve Yatay Kesit, Kantil Regresyon
<p>Bulgular:</p> <p>-1990'lar da 7 Avrupa Birliği ülkesinde kamu sektörü ücretlerindeki büyümede nispi bir ölçü vardır.</p> <p>-Dönem içerisinde kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılığı ülkelerin çoğunda artmaktadır.</p>					

<p>-Kamu sektörü çalışanları, özel sektördekilere göre daha fazla zenginleşmektedir. -Ücret farklılığı Portekiz, İrlanda, Yunanistan ve İspanya'da daha yüksektir. Bu ücret farklılığı büyük ölçüde kamu sektörü ile ilişkili gerçek bir ücret priminden kaynaklanmaktadır.</p>					
22	Blaise Melly	Almanya	2000	Almanya Sosyo-Ekonomik Paneli (GSOEP)	Kantil Regresyon Modeli (QRM)
<p>Bulgular: -Erkekler için ücretler kamuda daha düşük iken kadınlar için daha yüksektir. -Kamu ücret primi, gelir dağılımını en son aşamasında en yüksektir.</p>					
23	Lixin Cai & Amy Y.C. Liu	Avustralya	2001-2006	Avustralya Hane Halkı Gelir ve İşgücü Dinamikleri Anketi (HILDA)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Kantil Regresyon Model (QRM), En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular: -Etkinin boyutu küçük olmasına rağmen, bireysel ve iş özelliklerinin kontrolü sonrası erkekler için önemli bir negatif etkisi, kadınlar için önemli bir pozitif etkisi söz konusudur. -Kadınlar için, kamu sektörü ücret primi neredeyse tüm ücret dağılımı ve primleri, dağılımın uçları hariç nispeten durağandır. Erkekler için ise, monoton bir şekilde ücret primi azalmaktadır.</p>					
24	Christian Dustmann & Arthur van Soest	Almanya	1984,1986	Almanya Sosyo-Ekonomik Paneli (GSOEP)	En Yüksek Olabilirlik (ML), En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular: -Eğitim ve sektör tercihi arasında pozitif ilişki vardır. -Eğitim düzeyinin içselliğine izin verilmemesi, özel sektördeki ücret düzeyi üzerindeki eğitimin etkisinin aşağı yönlü olmasına neden olmaktadır.</p>					
25	Sami H. Miaarri	Batı Şeria, Gazze	1998-2006	Filistin İşgücü Anketi (PLFS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Kantil Regresyon Modeli (QRM)
<p>Bulgular: -Batı Şeria ve Gazze'de, intifa öncesi dönemde kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılığı daralmıştır. İntifa sonrasında keskin bir şekilde artmıştır. -Bu artış kamu sektöründeki çalışanların becerilerindeki artışından ziyade, becerilerin getirilerindeki artıştan dolayıdır.</p>					
26	Paloma Anós Casero & Ganesh Seshan	Djibouti	1996	Hane Halkı Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular: -Eğitim, deneyim ve seçicilik yargısındaki farklılıklar kontrol edildikten sonra bile Djibouti de kamu ve özel sektör arasında ücret farklılığı bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağı kamu çalışanlarının ücret primi ya da kiradandır. -Kamudaki çalışanlar eğitimin özel getiri oranı yüksek olan ortaöğretim sonrası eğitime sahip özel sektör çalışanından daha fazla ücret almaktadır.</p>					
27	Kristjan-Olari Leping	Estonya	2003	Estonya İşgücü Anketi (ELFS)	Kantil Regresyon Model (QRM)
<p>Bulgular: -Kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıkları daha düşük kantiller için sıfır iken, daha yüksek kantiller için negatiftir. -Kamu sektöründe çalışan kadınlar erkeklerden daha fazla fayda görmektedir. Ayrıca, kamu sektöründe yüksek eğitime sahip olanlar, düşük eğitimlilere göre daha fazla fayda görmektedir.</p>					
28	Vera A. Adamchik & Arjun S. Bedi	Polonya	1996	İşgücü Anketi (LFS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular:</p>					

<p>-Çalışanların nitelikleri ve sektör seçimi etkileri standardize edildikten sonra, özel sektör ücreti avantajlıdır.</p> <p>-Ücret primi özellikle üniversite mezunu çalışanlar için telaffuz edilmektedir.</p> <p>-Düşük kamu ücreti ek işe teşvik edebilir. Fakat kamu sektörünün etkinliğine gölge de düşürebilir.</p>					
29	Axel Heitmueller	İskoçya	2000	İngiliz Hane Halkı Panel Çalışması (BHPS)	Yapısal Geçiş (switching) Modeli, Çift Örneklem Seçimi, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular:</p> <p>-Ücret boşluğu erkeklerde yüzde 10, kadınlardan yüzde 24'dür. Erkekler için bu farklılık verimlilik niteliklerindeki farklılıklarından ve sektör tercihindən kaynaklanmaktadır. Kadınlarda ise durum belirsizdir.</p> <p>-Özel sektör erkek ücret primi bulunmaktadır.</p> <p>-Yapısal geçiş regresyonu, sektörler arasında beklenen ücret farklılıklarının, sektörel atamalarda önemli bir itici güç olduğunu göstermektedir.</p>					
30	Louis N. Christofides & Panos Pashardes	Kıbrıs	1990/91	Kıbrıs Hane Halkı Harcama ve Gelir Anketi (CHEIS)	Probit Model, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Oaxaca ve Ransom Ayırıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu ve özel sektör arasındaki ücret farkı önemli ölçüde olmasına rağmen koşulsuz bir ücret farklılığıdır. Bu farklılığın yaklaşık yüzde 30'dan yüzde 80'e varan kısmı özelliklerdeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır.</p> <p>-Ücret farklılığı erkeklere göre kadınlarda daha fazladır.</p>					
31	Katherine Terrell	Haiti	1987	Haiti'de kamu ve resmi özel sektördeki 564 çalışan	Probit Model, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Oaxaca Ayırıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Bir tek KİT'lerde seçicilik eğilimi vardır. Ücret denklemindeki bu eğilimin düzeltilmesi kamu, KİT ve özel sektör arasındaki ücret farklılıklarını da azaltmaktadır. Bununla birlikte, düzeltilmiş bulgular kamu sektörünün de (özellikle KİT'lerde) büyük bir rant kazancı olduğunu göstermektedir.</p> <p>-Kamu çalışanları daha fazla eğitim ve deneyimli olmalarına rağmen, bu insan sermayesi özelliklerindeki farklılıklar, özelliklerin getirisindeki farklılıklar ve temel ücret farklılıkları kadar önemli değildir.</p> <p>-Özel sektörde, eğitim ve deneyimdeki her bir yıl kamu sektöründekinden daha değerlidir. Ancak bu insanları elde etmek için büyük prim ödemektedir.</p>					
32	Elena Glinskaya & Michael Lokshin	Hindistan	1993-1994, 1999-2000	Hindistan İstihdam ve İşsizlik Anketi (IEUS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Sektör Yanlılığı Düzeltme Yöntemi (SBC), Propensity Score Matching (PSM)
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü çalışanları, resmi özel sektör çalışanları ve kayıt dışı geçici özel sektör çalışanları arasındaki ücret farklılıkları pozitif ve yüksektir.</p> <p>-Seçilen yöntemle bağlı olarak, kamu sektörü primi özel sektörden yüzde 62 ve yüzde 102 arasında daha fazla iken, kayıt dışı geçici sektördekilere yüzde 164 ile yüzde 259 arasında daha fazladır.</p> <p>-Dünyaya kıyasla, Hindistan'da kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılığı en yüksektir.</p> <p>-Ücret farklılıkları kentsel alanlara göre kırsal alanda daha yüksek olma eğilimindedir. Ayrıca erkeklere kıyasla, kadınlar arasında ücret farklılıkları daha yüksektir.</p>					

33	Joop Hartog & Hessel Oosterbeek	Hollanda	1983	Noord-Brabant'ın çalışmasındaki veriler güncellenmiştir.	Endojen Anahtarlama Regresyon Modeli (The Endogenous Switching Regression Model)
Bulgular: -Kamu sektöründeki işçilerin kazanç beklentileri, özel sektöre göre kamu sektöründe daha iyidir. Ayrıca özel sektör çalışanlarının kazanç beklentileri ise özel sektörde daha iyidir. -Kamu sektörü çalışanları özel göre kamuda daha fazla ücret almakta iken, özel sektör çalışanları kamudakilere göre daha iyi performans sergilemektedirler.					
34	Monojit Chatterji, Karen Mumford & Peter N Smith	İngiltere	2004	İşyeri Çalışan İlişkileri (WERS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kamu ve özel sektördeki cinsiyete dayalı ücret farklılığı, gözlemlenebilir özellikteki farklılıklarla açıklanabilir. -Kamu ve özel sektör ücret farklılıklarını açıklamak için işyeri özelliklerindeki farklılıkların katkısı büyük ve anlamlıdır. -Erkeklerdeki ücret farkı, kadınlarındaki ücret farkının yarısından daha azdır.					
35	Monojit Chatterji & Karen Mumford	İngiltere	2004	İşyeri Çalışan İlişkileri (WERS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kamu sektöründeki erkekler, özel sektördeki meslektaşlarından yüzde 11,7 daha fazla ücret almaktadır. -Aradaki bu ödeme prim çokluğu, kamu sektörü çalışanlarının bireysel özellikleri ve buna bağlı daha fazla ödeme yapmaktan kaynaklanmaktadır.					
36	Branko Jovanovic & Michael M. Lokshin	Moskova	1997	Rusya İşgücü Anketi (RLFS)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Tam Bilgi Maksimum Olabilirlik Yöntemi (FIML), En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
Bulgular: -Kamu ve özel sektör ücret farklılıkları erkekler için yüzde 14,3 iken kadınlar için yüzde 18,3'tür. -Özel sektördeki erkekler, kadınlara göre yüzde 23,7 daha fazla ücret almaktadır. Kamu sektöründeki cinsiyete dayalı ücret farklılığı yüzde 32,5'den daha fazladır. Kamu sektöründeki erkek ve kadınlar için görev süresindeki artışla birlikte ücretleri de artmaktadır. Fakat özel sektörde bu erkekler için geçerlidir. Kadınlara görev süresinin getirisi yoktur. Özel sektörde çalışma olasılığı yaş ve görev süresiyle azalmaktadır.					
37	Alarudeen Aminu	Nijerya	1998	Genel Hane Halkı Anketi (GHS)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Çoklu Logaritmik Model
Bulgular: -1998 yılında kamu sektöründeki çalışanlar yüzde 6,78'lik bir ödeme dezavantajına sahipken, bir yıl sonra yüzde 35,07'lik bir ücret primi almışlardır. Özel sektöre ücret azalması bulunmamaktadır. -Kamu sektörü çalışanları özel sektördekilere göre daha iyi bir şekilde ücretlendirilmiştir.					
38	Asma Hyder	Pakistan	2001-02	İşgücü Anketi	Çoklu Logaritmik Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi

					(OLS), Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Birçok ülkede olduğu gibi, Pakistan'daki kamu sektörü çalışanları özel sektöre göre eğitim ve ücret düzeyi daha da yüksektir.					
39	Asma Hyder & Barry Reilly	Pakistan	2001-02	İşgücü Anketi	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Kantil Regresyon
Bulgular: -Kamu sektöründeki cinsiyeye dayalı ücret farklılığı, özel sektördeki göre daha küçük bir farka sahiptir. -İki sektör arasındaki ortalama saatlik ücret farkındaki ham farklılığın beşte ikisi, ortalama özelliklerdeki farklılıklarla hesaplanmaktadır.					
40	Dale Belman & John S. Heywood	Amerika	1993	Mevcut Nüfus Anketi	Mean Squared Deviation (MSD), Oaxaca Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Federal sektör çalışanlarının büyük bir kesimine pozitif bir prim ödenirken, bu prim küçüktür.					
41	Evangelia Papapetrou	Yunanistan	1999	Avrupa Birliği Hane Halkı Panel Anketi (ECHP)	Kantil Regresyon, Oaxaca-Ransom Ayırıştırması
Bulgular: -Her iki cinsiyet için kamu sektöründeki ücret, özel sektördekinden daha fazladır. Fakat kamu sektöründe kazanç, özel sektöre göre daha küçük bir dağılım göstermektedir. -Kamu sektöründe çalışanlar, gelir dağılımının son alt grubunda özel sektördeki meslektaşlarıyla kıyaslandığında daha yüksek bir ücret kazanırlar. Fakat daha yüksek kantiller de bu fark azalmaktadır.					
42	Philipp Bewerunge & Harvey S. Rosen	Amerika	2006	Sağlık ve Emeklilik Çalışması (HRS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
Bulgular: -Federal, devlet ve yerel yönetimlerdeki çalışanlar özel sektöre göre daha fazla ücret almaktadır. Saatlik ücret yönünden, federal çalışanlar yaklaşık yüzde 39 oranında bir prim kazanmaktadır. Kamu ve özel sektör ücret farklılıkları, federal çalışanlar için yüzde 14,3, devlet çalışanları için yüzde 8,3, yerel çalışanlar için yüzde 8,6'dır.					
43	Toby Sanger	Kanada	2006	Çalışma Yaşamı Analizi (LWA)	Grafiklendirme Yöntemi
Bulgular: -Genel olarak kamu çalışanları yüzde 0,5'ten küçük ücret fazlası almaktadır. -Kamu sektöründe çalışan kadınlar, özel sektördeki meslektaşlarına göre yüzde 4,5 daha fazla ücret almaktadır. Erkekler ise yüzde 5,3 daha az ücret almaktadır.					
44	Jelena Laušev	Sırbistan	1995-2006	İşgücü Anketi (LFS), Yaşam Standartı Ölçülmesi Anketi (LSMS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Kantil Regresyon
Bulgular: -Benzer özelliklere sahip çalışanlar için sektörel ücret farklılıklarındaki devresellik, ekonomik geçişin birer kanıtıdır. -Başlangıçta büyüyen özel sektör ücret biçimlendirmesi yıllara yayılmakta ve kamu sektörü ücret biçimlendirmesine doğru bir geçiş olmaktadır. -Kamu sektöründe kazanç, özel sektöre göre daha eşit dağıtılmaktadır.					
45	Rebekka Christopoulou &	Yunanistan	2005	İşgücü Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli,

	Vassilis Monastiriotis				İçsel Geçiş Regresyon Modeli (Endogenous Switching Regression Model), Blinder-Oaxaca, Daymont-Andrisani, Neumark Ayrıştırma Yöntemi, Kantil Regresyon, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular:</p> <p>-Yunanistan'da ki kamu çalışanları, özel sektördeki meslektaşlarına göre önemli derecede yüksek ücret almaktadır. Bu oran yaklaşık yüzde 32'dir.</p> <p>-Sektörler arasındaki özelliklerin yapısı ve bu özelliklerin getirisindeki farklılıklar önemlidir.</p> <p>-Bu özellikler kamu ve özel sektör arasındaki ücret farkını azaltmakta fakat büyük bir kısmı geride kalmaktadır. Yüzde 11'den fazla net bir kazanım bulunmaktadır.</p>					

2.3.2. Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları Alanında Yapılan Ampirik Çalışmalar

No	Yazar	Ülke	Baz Alınan Yıl	Veri	Metodoloji
1	Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn	Amerika	1979, 1988	Michigan Gelir Dinamikleri Panel Çalışması (PSID)	İnsan Sermayesi Teorisi, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Artan ücret eşitsizlikleri ve becerikli kişilerin oldukça yüksek düzeyde ödüllendirilmesi, kadınların nispi ücretlerdeki potansiyel kazançlarının beşte ikisi için, üçte birini geri ödemesini geciktirmiştir. Yine de bu dönem boyunca kadın-erkek ücret boşluğu önemli derecede azalmıştır.</p>					
2	Veysel Eraslan	Türkiye	2009	Hane Halkı İşgücü Anketi	Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretleri erkeklere göre daha fazladır. Türkiye genelinde kadınlar saatlik ücret bakımından erkeklere göre yüzde 0,5 daha fazla ücret almaktadır.</p> <p>-Beşeri sermaye yönünden kadınlar, erkeklerden daha üstündür.</p>					
3	Raziye Selim & İpek İlkkaracan	Türkiye	1994	Hane Halkı İşgücü Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Cinsiyete dayalı ücret boşluğunun büyük bir kısmı, cinsiyet temelli mesleki ve endüstriyel ayrımcılığa atfedilebilir. Geriye kalan açıklanamayan büyük bir kısım ise emek piyasasında ayrımcı çalışmaya neden olmaktadır.</p> <p>-Cinsiyete dayalı ücret boşluğunun önemli bir kısmı, kadınların eğitim, deneyim ve iş konusundaki</p>					

<p>ortalama düzeyinin erkeklere göre düşük olmasından kaynaklanmaktadır. -Bununla birlikte, ücret farklılıklarının yalnızca yarısı insan sermayesi donatım faktörlerindeki kadın/erkek farklılıklarıyla açıklanır. Kalanı kısım ise, cinsiyetler arasındaki emek verimliliği düzeyindeki farklılıklarla açıklanamayabilir.</p>					
4	Elisabeth Cudeville & Leman Yonca Gürbüzer	Türkiye	2003	Hane Halkı Bütçe Anketi	Temel İnsan Sermayesi Teorisi, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular: -Gözlenen ortalama cinsiyete dayalı ücret farkı, maaşlı nüfus için erkeklerin lehine yaklaşık yüzde 25.2'dir. Yaklaşık yüzde 60'lık kısmı ayrımcılığa atfedilebilir. -Avrupa Birliği ülkelerle ücret farklılığı bakımından kıyaslandığı zaman, beşinci sırada yer almaktadır. Ücret farklılıkları bakımından artan sıra şu şekildedir; Portekiz, Danimarka, İtalya, Yunanistan, Türkiye, Fransa, İspanya, Avusturya, İrlanda, İngiltere, Almanya.</p>					
5	Sophie Ponthieux & Dominique Meurs	Avusturya, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz, İspanya, İngiltere	2000	Avrupa Birliği Hane Halkı Paneli (ECHP)	Temel İnsan Sermayesi Teorisi, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular: -Farklılıkların arkasında, ilk ayrıştırma çalışma saatlerindeki eşitsizlik miktarı, ücret eşitsizliğinin önemli bir faktörüdür.</p>					
6	Rahmah Ismail & Idris Jajri	Malezya	2007/8	Hane Halkı Anketi	Temel İnsan Sermayesi Teorisi, Oaxaca-Ransom Ayrıştırma Yöntemi, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
<p>Bulgular: -Yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler düşük seviyedekilerine göre daha fazla ücret almaktadırlar. Aynı zamanda iş deneyimi de ücretin belirlenmesi için çok önemlidir. Bu da, bireysel gelir gücünün belirlenmesinde insan sermayesi değişkenlerinin önemini göstermektedir. -Bilim ve teknik alanında eğitim almış bireyler daha büyük bir gelir gücüne sahiptir. Ayrıca hizmet sektöründe çalışanlara diğer sektördekilere göre daha fazla ücret ödenmektedir.</p>					
7	Matthew K.Kershner	Amerika	1990	Minesota Üniversitesi Tarih Bölümü Nüfus Sayımı	Temel İnsan Sermayesi Teorisi, Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular: -Kadınlar, erkeklere göre önemli ölçüde daha az ücret kazanmaktadır. Kadınların mevkileri inkâr edilmekte ve işe alım sürecinde kadınlar ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Erkeklere göre işlerine daha kolay bir şekilde son verilmektedir.</p>					
8	Elisabetta Magnani & Rong Zhu	Çin	2002	Çin Hane Halkı Gelir Projesi (CHIP)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular: -Kadın göçmenler, erkek meslektaşlarının kazandıklarının yalnızca yüzde 66'ını kazanmaktadır. Üst uçtaki farklılıklar, orta ve en alt gruptakilerden çok daha yüksek farklılıklara sahip göçmenlerin tek tip ücret dağılımı, cinsiyet ücret farkı değildir. Erkek ve kadın göçmenler için, eğitimin bir yıldan daha fazla getirisi yüzde 4,1'dir. Erkek göçmenler için 10. yüzdelerde bu getiri, yüzde 1,5'e,</p>					

ortada yüzde 4,4'e ve 90. yüzdelerde yüzde 10'a yükselmektedir. Kadınlarda ise nispeten aynı kalmaktadır. (yüzde 3,1'den, yüzde 5'e çıkmaktadır.)					
9	Biwei Su & Almas Heshmati	Çin	2009	Çin Aile Panel Çalışmaları (CFPS)	Mincer Gelir Eşitliği, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Oaxaca Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Erkek çalışanlar kadınlara göre daha yüksek ücret almaktadır. Bu farklılığın büyük bir kısmı açıklanamamaktadır. Ücret farklılıklarının büyük bir çoğunluğunu bireylerin özellikleri ve fırsatlar açıklamaktadır. Öte yandan eğitim, emek piyasasında ayrımcılığa katkı sağlayan bir faktör olarak hareket etmektedir.					
10	Fatma Duygu Güner	Türkiye	1988, 2005, 2006	Gelir Yapısı Anketi	Çoklu Probit/Logit Tahminler, Oaxaca-Blinder Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığı verimlilikle ilgili olan değişkenlerin kontrol edilmesinden sonra da devam etmektedir. Baz alınan dönem boyunca farklılık hafifçe artmaktadır. Beşeri sermaye ve diğer açıklayıcı değişkenlerin bu farka katkısı zaman içerisinde farklılıklar göstermektedir. Tecrübe, işte kalış süresi ve herhangi bir sosyal güvenciliğe sahip olup olmamanın ücretler üzerine etkisi her iki cinsiyet içinde yakındır. Eğitimin ücretler üzerindeki artırıcı etkisi ise hızla azalmaktadır.					
11	Roger Wahlberg	İsveç	2006	Panel Bireysel Veri (LINDA)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Kantil Regresyon (QR)
Bulgular: -Kadınlar, ücret dağılımının tamamında erkeklere göre daha düşük ücret almaktadırlar. Cinsiyete dayalı ücret farkı, dağılımın tamamında artmaktadır. Özellikle kamu sektöründe 75. yüzdelerde bu fark hızlı bir şekilde artmaktadır. Özel sektördeki cinsiyete dayalı ücret farkı, Amerika ve 11 AB ülkesindekinden daha düşüktür. Fakat kamu sektöründe durum tam tersidir.					
12	Rahmah Ismail	Malezya	2007/08	Bilgi ve İletişim Teknolojisi Anketi (ICT)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Oaxaca-Ransom Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Tüm insan sermayesi değişkenleri kadın ve erkek çalışanların ücretleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu değişkenler cinsiyetler arası ücret farklılığını azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Ücret eşitsizliğini açıklayamayan değişkenlerin büyük bir kısmına ayrımcılık hükmetmektedir.					
13	Mona Said	Mısır	1990	Kamu Hareketliliği ve İstatistikler Anketi	Kantil Regresyon (QR)
Bulgular: -Kamu sektöründe, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı küçüktür. Buna karşın uluslar arası standartta ki özel sektörlerde erkeklerin primleri oldukça yüksektir. Kamu sektörü ücret primi yalnızca ücret dağılımının düşük düzeylerinde vardır. Özel sektörde ise cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı düşük ücretli yeteneksiz çalışanlar ile teknik ve yönetici pozisyonundaki yüksek ücret gruplarında görülmektedir.					
14	Mehtap Hisarcıklılar & Hakan Ercan	Türkiye	1988	Hane Halkı İşgücü Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca, Ransom, Neumark Ayırıştırma

					Yöntemi, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)
Bulgular: -Kadınların beşeri sermaye özellikleri maaş farkını azaltıcı etki yapmakta ve ücret farklılıkları emek piyasasındaki ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır.					
15	Yusuf Ziya Özcan, Şenay Üçdoğruk & Kıvılcım Metin Özcan	Türkiye	1994	Hane Halkı Gelir Araştırması	İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kadın ve erkek çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde farklılıklar bulunmaktadır. Serbest meslek çalışanları için eğitimin getirisi erkeklerde daha yüksektir. Ücretli çalışan ve serbest meslek çalışanları için daha fazla eğitim daha fazla gelir demektir.					
16	Paul Kagundu & Olga Pavlova	Uganda	2002/03	Ulusal Hane Halkı Araştırması (UNHS)	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS), Heckman'ın İki Adım Kuralı, Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Cinsiyete dayalı ücret farkının önemli bir kısmı, uygulamada işveren güdümlü farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Kırsal kesimde daha fazladır. Seçimlerin kontrol edilmesi durumunda, cinsiyete dayalı ücret farkının açıklanamayan kısmı, kırsal kesimde yüzde 61 ve yüzde 78 arasındadır. Kentisel de ise, bu oran yüzde 41 ile yüzde 68 arasındadır. Kentselede, cinsiyete dayalı ücret farkının yüzde 24'lük kısmı erkeklere doğru kayırmacılıktan kaynaklanırken, yüzde 22 kadına karşı yapılan ayrımcılığın bir sonucudur.					
17	Ronald Oaxaca	Amerika	1967	Ekonomik Fırsat Araştırması	Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kadın ve erkek arasındaki ücret farkının önemli bir kısmı, ayrımcılık etkisinden kaynaklanmaktadır.					

2.3.3. Bölgeler Arası Ücret Farklılıkları Alanında Yapılan Ampirik Çalışmalar

No	Yazar	Ülke	Baz Alınan Yıl	Veri	Metodoloji
1	Raif Cergibozan & Yunus Özcan	Türkiye	2010	Hane Halkı İşgücü Anketi	Oaxaca-Blinder ve Reimers Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Türkiye geneli için kadın ve erkek arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İstanbul ve İç Anadolu Bölgesinde kadınlar lehine bir ücret farklılığı bulunurken, Marmara ve Karadeniz Bölgesinde erkekler lehine sonuçlar bulunmaktadır. Ege ve Doğu Anadolu Bölgeleri için anlamlı bir ücret farklılığı bulunmamaktadır.					
2	Hasan Şahin	Türkiye	1994	Hane Halkı Gelir Dağılımı Anketi	Gini Katsayısı Yöntemi
Bulgular: -Diyarbakır, Şanlıurfa ve Adıyaman illerinin Gini Katsayısı, İstanbul ilinin Gini Katsayısından daha düşüktür. Bu anlamda ücretler İstanbul'a göre birbirine daha da yakındır. Kişi başına gelir düzeylerinin bu bölgede düşük olmasından dolayı ücret farkının az olması bölge lehine iyi bir şey olduğunu söylemek zordur.					

3	Stefan P. T. Groot, Henri L.F. de Groota & Martijn J. Smit	Hollanda	2000- 2005	İşgücü Anketi (EBB), NUTS-3	Marshall-Arrow- Romer (MAR) Dışsallıkları, Mincer Regresyon Modeli
<p>Bulgular: -Kentsel Randstad bölgesindeki ücret düzeyi, Hollanda'nın geriye kalan alanındakinden daha yüksektir. Ortalama ücret, NUTS-3 bölgelerine komşu olanlar arasında olumlu bir mekânsal örgütlenme modeli olduğunu göstermektedir. İnsan sermayesindeki bölgesel farklılıklar kontrol altına alındıktan sonra nüfusun yoğun olduğu bölgelerdeki çalışanlara bir prim ödenmektedir.</p>					
4	Adem Yavuz Elveren	Türkiye	1980- 2001	NUTS-1(Düzy 1), NUTS-2 (Düzy 2)	Theil'in T İstatistiği
<p>Bulgular: -Ücret eşitsizliği, özel sektörde 1980'lerden sonra Düzy 1 ve 2 bölgelerinin her ikisinde de artmaktadır.</p>					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEMEL İNSAN SERMAYESİ TEORİSİ

3.1.KAVRAM OLARAK İNSAN SERMAYESİ VE ÖNEMİ

Klasik İktisat Teorisi'nde sermaye kavramı için, makine, teçhizat gibi tamamen fiziki sermaye kavramından oluşan bir tanımlamaya gidilmiştir. Daha sonra kişisel ve toplumsal özelliklerin üretime olan etkilerinin giderek önem kazanmasıyla birlikte, pozitif değerlerinde sermaye olarak kabul edilmesine ve dolayısıyla beşeri sermaye kavramının doğmasına neden olmuştur. Burada adı geçen pozitif değerler, işgücündeki bilgi, beceri ve tecrübelerden oluşmaktadır (Taş ve Yenilmez, 2008: 159). Keza, beşeri sermayenin alanında belirli bir öneme sahip olan Schultz'a göre de, sermaye kavramı fiziki sermayenin yanında beşeri sermaye kavramını da içermektedir (Doğan ve Şanlı, 2003: 194).

Sermaye olarak yalnızca bina ve makine göz önüne alıp insan sermayesi göz önüne alınmazsa, sermayenin toplam gelirdeki oranı düşük olur ve sermayenin azalan getirisi çok çabuk ortaya çıkmaktadır (Dursun, 1998: 83).

İnsan sermayesi, kişilere yapılan verimli yatırımların bugünkü değeri olarak tanımlanmaktadır. Genellikle eğitim, deneyim ve sağlık geliştirme harcamalarından sağlanan değer olarak ifade edilmektedir. Kısacası, insan sermayesi, bireylerin verimli yetenek, beceri ve bilgilerindeki bir yatırımdır (Erkan, 2008: 1). Bu açıdan, insan sermayesi çalışanların kişisel yetenekleri, becerileri ve bilgilerin bileşiminden oluşmaktadır. Çalışanların zekâ düzeylerini, kültürel değerlerini, beceri düzeylerini ve mesleki yeteneklerini kapsamaktadır. Dolayısıyla, beşeri sermaye çalışanın kendisine özgü olmaktadır (Bayer, 2003: 40-41).

Bireysel yetenek; çeşitli durumlarda insanların harekete geçme gücüdür. Bu güç; eğitim, tecrübe, değerler ve sosyal becerileri içermektedir. İnsanlar işletmelerde ki tek gerçek araçtır. Hem maddi fiziksel ürünler hem de maddi olmayan ilişkilerin olduğu bütün varlık ve eserler insan faaliyetlerinin sonucudur ve devam eden varlıkları için de sonuç olarak insana bağlı olmaktadır (Akpınar, 2000: 53-54).

İnsan emeğinin kiralanabilir olup, satın alınamamasından dolayı, organizasyonlar insan sermayesini mülkiyetleri altında sürekli tutamamaktadırlar (Görmüş, 2009: 63). Emeğin kiralanmasıyla kastedilen, uyku ve diğer dinlenme süreleri dışında kalan ve boş zaman olarak nitelendirilen zaman diliminin kiralanması faaliyetidir (Eğilmez, 2010: 155).

İşletmeler ise, ancak insanların sahip olduğu bilgi ve tecrübeden yararlanabilirler. Bunun başarılması, insanı iyi tanımak ve beklentilerini iyi bir şekilde tespit edebilmek ile mümkün olabilmektedir. İşletmeler iş görenlerin sahip olduğu bilgileri işletmelere aktarır, işletme hafızası oluşturabildiği sürece bu bilgiler işletmeye ait olacaktır (Şerbetçi, 2003: 7).

İnsan sermayesi inovasyonun kaynağı olması sebebiyle yarattığı katma değer ile doğru orantılı olarak artacaktır. Bilginin üreticisi olan insan sermayesi analitik ve kavramsal düşünebilme becerisi, yaratıcılığa ne kadar açık olduğu, sorun çözebilme yetisi, değişime uyum sağlama yeteneği, özgüveni, eğitimi, mesleki yeterlilikleri, takım çalışmasına uyumu, inisiyatif kullanabilmesi, sahip olduğu bilgiyi paylaşabilme yetisi ile değerlendirilmektedir (Hobikoğlu, 2011: 90). İnsan sermayesi yenilik ve gelişimin esas kaynağı olmasına rağmen ölçülmesi ve raporlanması en zor olan unsurdur (Erkuş, 2004: 306).

Amerikalı ekonomist Theodore Schultz'un 1960'ların ilk yıllarında dile getirdiği ve 1962'de Gary Becker'in geliştirdiği bir kavram olan insan sermayesi, üzerinde hâlâ düşünülen ve tartışılan bir konu olmaktadır (Tural, 1999:113). Klasik anlamda insanın fiziki sermaye gibi bir sermaye unsuru olduğu görüşü, daha çok teknolojik gelişmelerin etkisiyle II. Dünya Savaşı sonrası kuramsal bir bütünlük kazanmıştır. II. Dünya Savaşı öncesi insan sermayesi konusunun analitik olarak kuramsal çerçevesinin çizilememesinin başlıca sebepleri, bu dönemde daha çok ölçülebilir unsurlara ağırlık verilmesi, insana yatırım konusunun ihmal edilmesi ve uluslararası teknolojik, ekonomik, sosyal vd. gelişme farklılıklarının henüz belirgin olarak ortaya çıkmamasından dolayı insan sermayesi konusundaki belirsizliklerin bulunmasıdır. II. Dünya Savaşı sonrası dünya ekonomisinde teknoloji yarışı nedeniyle insan sermayesi kuramının oluşumuna ilişkin çalışmalar hız kazanmıştır (Tunç, 1998: 84). 1950'lerin sonunda Denison, T. Schultz, ve G. Becker gibi iktisatçılar Smith'in görüşlerini yeniden keşfetmiş ve buradan yola çıkarak insan sermayesi kuramını geliştirmişlerdir. Denison

(1962), eğitimin emeğin beceri ve üretkenlik kapasitesini geliştirerek ulusal gelirin büyümesine doğrudan katkıda bulunduğunu, ABD’de 1910 ve 1960 yılları arasındaki ekonomik büyümenin yaklaşık yüzde 23’ünün işgücünün eğitim düzeyinin artışından kaynaklandığını hesaplamıştır. Schultz (1961) ise, nesnel sermayenin getiri oranı ile beşeri sermayenin getiri oranı baz alarak eğitimin ekonomik büyümeye olan katkısını ölçmüş ve Denison ile hemen hemen benzer sonuçlara ulaşmıştır (Han ve Kaya, 2008: 113).

Schultz’a göre beşeri sermayenin özellikleri şunlardır (Doğan ve Şanlı, 2003: 181);

- ❖ Beşeri sermaye, insana yatırım yapılarak oluşturulmaktadır.
- ❖ Beşeri sermaye, kişinin kendisinde ayrılamazken fiziki sermaye kamulaştırılabilmektedir.
- ❖ Beşeri sermaye, doğuştan gelen ya da sonradan kazanılan yeteneklerdir.
- ❖ Beşeri sermaye görülemez; ancak etkileri gözlenebilir. Bu etkiler iki çeşittir;
 - ✓ İçsel etkiler; bireylerin ve ailelerin refah ve iktisadi verimliliğini, okullaşma, meslek eğitimi, yüksek eğitim gibi çeşitli bilgileri içermektedir. Bu etkiler, yalnızca kişinin kendisini etkilemektedir.
 - ✓ Çok az analitik etkiye konu olan dışsal etkilerde, beşeri sermayenin yoğunluğu anahtar rol oynamaktadır. Yeni çalışmalar iktisadi büyümeye pozitif etkisini göstermiştir.

Schultz’ın da belirttiği gibi insan sermayesi insandan ayrı düşünülmemeyeceği gibi kişisel ve toplumsal fayda olarak da belirli dışsallıklara sahip olmaktadır. Örneğin; toprak altında petrol olduğu bilinmezse veya bilindiği halde yeryüzüne çıkarma olanağı bulunmazsa, o ülke için petrolü bir üretim faktörü saymak mümkün değildir. Buradan yola çıkarak, insanın sahip olduğu beşeri sermaye özellikleri de, kişinin yaşamında harekete geçmiyor ya da geçirilemiyorsa sahip olunan bilgi ve tecrübe, kişinin kimliğini yansıtan dürüstlük, sosyal olaylara duyarlılık, yardımseverlik ve iş birliğine yatkın olma özellikleri o derece beşeri sermaye olarak kabul edilmemektedir (Savaş, 2010: 369).

İnsan sermayesi, entelektüel sermayenin yenilenebilir parçasını oluşturması, örgütteki yenilikçi, yaratıcı ve değişimci yeteneğin asıl kaynağı oluşturması bakımından

çok önemlidir (Uzay ve Savaş, 2003: 166). Fortune dergisi yazarı Thomas Stewart, insan sermayesinin önemini şöyle vurgulamıştır: “Para konuşur, ama düşünemez; makineler çoğu kez insanoğlunun yapabildiğinden, daha iyi işler yapar ama icatta bulunamaz.” Bu ifadeyle, insan kaynağının ne denli önemli ve vazgeçilmez olduğu anlaşılmaktadır (Koç, 2009: 207).

İnsan sermayesi, entellektüel sermayenin en önemli unsuru olarak değerlendirilmektedir. Nitekim konuyla ilgilenen birçok uzman, insan sermayesine yapılan yatırımların, geri dönüşümü en yüksek yatırım olduğu ve insan sermayesinin kalitesi ile kuruluşların ve toplumların refah seviyesi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu konusunda hem fikir olmuşlardır (Zaim ve Gürün, 2007: 304). İnsan sermayesi ya da beşeri sermaye birikimi, eğitime doğrudan etkisi yanında, gelir dağılımı üzerinde de eşitlik yönünde katkılar sağlamaktadır (Bulutay, 2012).

Gelir dağılımını belirleyen faktörlerin sayısı ekonomik yapının özelliklerine göre, etkinliği değişkenlikler göstermektedir. Bu nedenle beşeri sermaye yatırımlarının, gelir dağılımı üzerindeki etkisini tespit etmek oldukça zor olmaktadır. Bir ülkenin gelir dağılımı şu faktörlere bağlıdır (Güran ve Bilen, 2000: 86-87);

- ❖ Kazanç ve gelir kazandıran değerlerin dağılımına, (meslekler, toprak, sermaye gibi)
- ❖ Eğitim, sağlık hizmetleri ve barınma olanakları gibi kamu mal ve hizmetlerinin sağlanması ve bunların dağılımına,
- ❖ Hem kamu hem de özel transfer ödemelerinin miktarına ve yöntemine,
- ❖ Vergi sistemine.

Gelir dağılımını belirleyen dört faktörden ilk ikisi beşeri sermaye yatırımlarından doğrudan etkilenmektedir. Bu açıdan beşeri sermaye yatırımlarıyla, gelir dağılımını etkilemek olası gözükmemektedir (Güran ve Bilen, 2000: 86-87).

Beşeri sermayeye yapılan yatırımlar, orta ve uzun vadede ekonomideki üretkenliği ve verimliliği artırmakta, aynı zamanda kendisine yapılan yatırımın mali değerinden çok daha fazla ekonomik getiri sağlamaktadır. Bu nedenle beşeri sermaye yatırımların toplumsal düzeydeki faydasının yanı sıra bireysel düzeyde de önemli etkileri bulunmaktadır. Ancak orta ve uzun vadede ortaya çıkan bireysel faydası da, bireylerin

gelirlerinin artmasına, yaşam kalitelerinin yükselmesine ve yoksul bireylerin yoksulluk zincirini kırmasına hizmet etmektedir (Kunduracı, 2009: 55).

3.1.İNSAN SERMAYESİ TEORİSİ

İnsan Sermayesi Teorisi'nin (İST) oluşturulması aslında bundan 50 yıl öncesine kadar gitmekte iken, kökeni Klasik ekonomistlere kadar uzanmaktadır. Klasik ekonomistlerden biri olan Adam Smith'in 1776 yılında yayınladığı ünlü Ulusların Zenginliği (The Wealth of Nations) adlı kitabında pahalı bir makine ile alışılmışın dışında şeyler nasıl üretiliyorsa, eğitilmiş işçiyle de buna benzer şeyler yapılabileceğini ifade etmiştir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 113). Smith, eğitim alan bir kişinin çalışmamasından dolayı kaybı olduğunu ve böyle kalifiyeli insanlara daha fazla ücret ödenmesi ve eğitim masraflarını karşılayacak kazançlar sağlanması gerektiğini savunmaktadır (Bildirici vd, 2005: 110). Smith'in beşeri sermayeye yönelik bu görüşleri daha sonraki düşünürler tarafından göz ardı edilerek fiziki sermayeye önem vermişlerdir.

Ancak 1950'li yılların sonlarından itibaren, sermayenin yalnızca fiziki birikimlerle açıklanamayacağı anlaşılmış ve beşeri sermayeye gereken önem vermeye başlanmıştır. Bu dönemde, Neo-Klasik'in işgücü piyasasına ilişkin açıklamaları İnsan Sermayesi Teorisi olarak biçimlenmiş ve yeni bir boyut kazanmıştır. İnsan Sermayesi Teorisi, işgücünün heterojen olduğuna yani insanların birbirinden farklı özelliklere sahip olduğuna dayanmaktadır. Kişilerin farklı özelliklere sahip olması onların verimliliklerinin de farklı olmasını beraberinde getirmektedir. Böylece firmalar farklı nitelikteki çalışanlara farklı ücretler ödemektedirler (Ünal, 1991: 749).

Beşeri sermaye yatırımlarından kaynaklı ücret farklılıkları konusu geleneksel İnsan Sermayesi Teorisi varsayımlarında da açıkça ifade edilmektedir. Bu varsayımlara bakacak olursak sırasıyla (Dayıoğlu, 1995: 19);

- (1) S; Sanat, bilim, teknik okullar arasında ayırım yapmayan belirli bir türün eğitim süresini ve tam çalışmayı ifade etmektedir.
- (2) Bireylerin, yetenekleri, zevkleri, mali yetenekleri, sermaye piyasasına erişim ve sosyo-ekonomik bakımından benzer olması beklenmektedir.

Yetenekli ve yetensiz çalışanlar için iki farklı ücret ortaya çıkmaktadır. Sırasıyla W^S ve W^U 'dır. $W^S > W^U$,

- (3) Eğitim maliyeti, yalnızca vazgeçilen gelirlere oluşmaktadır. (okul harcı ve diğer harçlar gibi doğrudan maliyetler)
- (4) T ; tüm çalışanların okul yıllarına bakmaksızın sahip olduğu, aynı çalışma yılı süresi
- (5) Eğitim yılları dışında işteki deneyim gibi ilave olmayan yatırım,
- (6) Ücret oranı dışında yetenekli ve yetensiz işgücünün kiralanması işlerinin diğer özellikleri aynıdır,
- (7) Faiz oranını (r) veren tam bilgi ve düzensiz maliyetler ile işgücü piyasası tam rekabetçi piyasadır.

Sırasıyla, vasıflı ve vasıfsız çalışanlar için çalışma yaşamının, iskonto faiz oranı sonucu²;

$$PV^S = (W^S (1 - e^{-rT}) e^{-rS}) / r \quad (1.1)$$

$$PV^U = (W^U (1 - e^{-rT})) / r \quad (1.2)$$

Çalışma hayatının yılları eşit olacağı varsayımından dolayı:

$$PV^S = PV^U \text{ Bu yüzden,}$$

$$W^S = W^U e^{rS} \quad (1.3)$$

1.3'ün doğal logaritmaları alınır, böylece geleneksel gelir fonksiyonu sonucu;

$$\ln W^S = \ln W^U + rS \text{ olur} \quad (1.4)$$

Burada da görüldüğü gibi vasıflı ve vasıfsız çalışanlar arasında eğitimin getiri oranı kadar bir fark bulunmaktadır. İnsan sermayesi teorisi savunucularına göre, işteki yüksek ücret/ödül ve düşük işsizlik gibi çalışanlar için görece ekonomik faydalar ile yüksek nitelikler arasında lineer bir korelasyon vardır (Dobbins vd, 2012: 5-6). Yani, beşeri sermaye yatırımları sonucu oluşan kalifiyeli elemanların verimlilikleri ile bunun sonucu olan yüksek ücret, ödül, iş olanakları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır.

Ekonomik ilerleme sürecinde insan ögesinin anlamını ve gerekliliğini açıklamak amacıyla geliştirilen insan sermayesi teorisi, insana yapılan yatırımlarla birlikte

² PV^S : Vasıflı Çalışan, PV^U : Vasıfsız Çalışan

kalkınmadaki ilerlemenin daha hızlı bir şekilde gerçekleşeceğini savunmaktadır. Bu teoriye göre, belirli bir dönem içerisinde bir ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı, kişisel kazançlar ve insana dair yapılan yatırımlar arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İnsana dair yapılan bu yatırımlar arttıkça ulusal gelir ve kişisel kazanç miktarı da artmaktadır. Sosyoekonomik kalkınma süreci içerisinde var olan kaynakların optimum kullanılması yoluyla maksimum faydanın elde edilmesi, teknolojik ilerlemenin hız kazanması ve bunun yanında toplumsal refah düzeyinde bir artışın sağlanması fiziksel sermaye yatırımlarının yanında beşeri sermaye yatırımlarına da bağlıdır. Bu kapsamda ekonomik kalkınmanın hızlandırılması için gerekli olan emek faktörünün niteliğini arttıran beşeri sermaye yatırımlarının artırılması gerekmektedir (Öztürk, 2005: 5).

Babalola (2003)'ya göre, insan sermayesi yatırımı arkasındaki gerçeklik üç düşünceye dayandırılmaktadır (Olaniyan ve Okemakinde, 2008: 158);

- (1) Önceki nesillerden toplanmış bilginin uygun kısımların, yeni nesillere aktarılması,
- (2) Yeni nesillere; sosyal hizmetler, üretim metotları, yeni süreçleri tanıtmak ve geliştirmek için kullanılan bilginin nasıl var olduğunun öğretilmesi,
- (3) Bireylerin, yaratıcı yöntemler arasındaki metotları, süreçleri, ürünleri ve yeni fikirleri baştan aşağı geliştirmek için teşvik edilmesi gerekmektedir.

Beşeri sermayeye yapılan yatırımların getirilerine bakıldığında, mikro ölçekte bireysel gelirlerin, makro ölçekte ise ekonomik büyümeyi sağlayarak toplam gelirin artmasını sağlamaktadır. Bu nedenle, beşeri sermayeyi geliştirmeye yönelik yapılan eğitim yollu yatırımlar en az fiziki sermayeye yönelik yapılanlar kadar önemlidir (Wigley ve Akkoyunlu, 2011: 376). Bu teoride, ekonomik büyüme açısından beşeri sermayenin fiziki sermayeye göre daha etkin olduğu belirtilmekte ve beşeri sermayenin eğitim boyutu incelenmektedir (Çakmak ve Gümüş, 2005: 60).

Kişisel olarak eğitime yatırım yapma kararı, bireyin eğitimi tüketim olarak değil, yatırım olarak görmesinden kaynaklanmaktadır. Eğitim veya mesleki öğrenime katılan birey, iş bulma olanaklarını böylece istihdam şansını ve yaşam boyunca elde edeceği kazanç miktarını artırma yoluyla fayda sağlamaktadır (Uyanık, 2000a: 101). Buna göre,

kişiler eğitim yoluyla verimliliklerinin arttırmakta olup gelecekte edindikleri işten bekledikleri ücretler de buna paralel olarak artacaktır (BETAM, 2010: 1).

İnsan sermayesi teorisinin ekonomideki ilk uygulamaları, Şikago okulundan Becker ve Mincer tarafından gerçekleştirilmiştir. Becker (1964) ilk olarak, insan sermayesindeki bireysel yatırımın bir modelini geliştirmiştir. Bu açıdan insan sermayesi üretimin fiziksel bir aracı gibidir. Becker (1962)'e göre, insan sermayesi yatırımı insan kaynaklarının elde tutulması yoluyla gelecekteki reel gelirlerini etkileyen tüm faaliyetleri ifade etmektedir. İnsan sermayesi yatırımları eğitim, deneyim, sağlık, bilgiye dair yapılan harcamalar ve gelişmeye yönelik olarak yapılan göçlerdir (Fleischhauer, 2007: 4). Bu sürece katkıda bulunan diğer önemli isimler ise; Bowman (1968), Blaug (1976), Romer (1989), Murpy ve Tamura (1990), Psacharopoulos (1994), Woodhall (1994) olarak gösterilebilir (Acaroğlu ve Dağdemir, 2009: 93).

Yapılan bu katkılara bakıldığında genelde beşeri sermaye ile ekonomik büyüme, göç, sağlık, eğitim gibi konular arasında bağlantı kurulmaya çalışılmıştır. Beşeri sermaye sadece verimlilik artışı, teknoloji üretimi ve ekonomik büyüme ile ilişkilendirmemesi gereken bir konudur. Yapılan uygulamalı ve teorik çalışmalar beşeri sermayenin tek bir boyutunun olmadığını ortaya koymuşlardır. Beşeri sermayenin diğer etkilerinden bazıları şunlardır; işgücünün değişen durumlara karşı uyumunu kolaylaştırmak ve özellikle kadın işgücünün katılımını arttırarak var olan işgücü potansiyelini daha da etkinleştirmektir (Filiz, 2010: 15-16).

3.2.TEMEL İNSAN SERMAYESİ MODELİ

İnsan sermayesi modeli bireyin üretim kapasitesine, temel eğitime ve daha sonra mesleki konudaki eğitime yapılan yatırımlara bağlıdır. Bireyin eğitime yapılan bu yatırımlara bağlı olarak yüksek verimlilik ve becerilerdeki artışlar ortaya çıkmaktadır. İşgücünün verimliliğindeki bu artış ise, kazanç artışlarına neden olmaktadır. İnsan sermayesi teorisi meslek öncesi ve meslek içi eğitimin gelir üzerindeki etkisinin yıllarca sürdüğünü varsaymaktadır (Metin ve Üçdoğruk, 1997: 284). Bu etki olumlu yönde olup, gelir farklılıklarının oluşmasına da neden olmaktadır.

Eğitimin getirisindeki farklılıklar, kişisel gelir dağılımı farklılıklarının açıklanmasında önemli bir etkiye sahiptir. Kişisel gelir dağılımındaki bu eşitsizlikler

eğitim, yetenek, yaş, cinsiyet, meslek ve diğer ekonomik, sosyal faktörlerdeki farklılıklar sonucu oluşabilmektedir. İfade edilen bu faktörlere bağlı olarak kişisel gelir dağılımı, yetenek teorisi, stokastik teori, kişisel seçim teorisi, servet teorisi, yaşam-devir teorisi, insan sermayesi teorisi, kamu gelir dağılımı teorileri v.d ile açıklanmaktadır (Tunç, 1998: 87).

İnsan sermayesi modeline göre kazanç, alınan eğitim ya da insan sermayesini geliştiren deneyim gibi çalışma süresince elde edilen yetenekler yoluyla gelişen insan sermayesine bağlı bir bireysel gelirdir. Bu yüzden eğitim ve deneyim kazancın belirlenmesinde iki önemli belirleyicidir. Bir bireyin insan sermayesi, azalan bir oranda arttırmakta ve bazen onu kariyerinin zirvesine ulaştırmaktadır. Sonuç olarak, kazanç-deneyim profili konkavdır ve bu yüzden eğitim, deneyim ve deneyimin karesi kazancın bir fonksiyonu olması gerekir. Bu model, Mincer gibi emek ekonomisinde kullanılan birçok regresyon modelinin temelini oluşturmaktadır (Cham ve Wong, 2008: 8). Gelir dağılımı farklılıkları ile eğitim arasındaki ilişkiyi açıklayan bu modeller sırasıyla Jacob Mincer (1958), Gary Becker (1975), George Psacharopoulos (1992), Barry R. Chiswick (1974)'e aittir.

3.2.1. Jacob Mincer'ın İnsan Sermayesi Modeli

Kişisel gelir dağılımı kuramına göre, gelir eşitsizliklerinin ne kadarlık kısmının insan sermayesindeki farklılıklarla açıklanacağını inceleyen Mincer Modeli 1958 yılında Jacob Mincer tarafından ileri sürülmüştür (Erdoğan, 1999: 78). Mincer gelir dağılımını açıklayan ilk bilim adamı olmamıştır. Fakat oldukça yenilikçi bir şekilde sermaye teorisinin teknik analizini kullanan ilk bilim adamı olmuştur. Bunuda, diğerlerinin yaptığı çalışmalardan iktisadi olarak daha anlaşılır olmasıyla sağlamıştır. Yalnızca yıllık/haftalık çalışma, yaş ve okul eğitimini değişken olarak kullandığı çok tutarlı bir çalışma modeli geliştirmesiyle, Amerika da yetişkin beyazların yıllık gelirlerindeki değişikliklerin yüzde 60'ını açıklayabilmiştir. Fonksiyon sonuçları, Amerika verileriyle 100'ün üzerinde ülkede uygulanmış ve aynı sonuçlara başarıyla ulaşılmıştır. Her durumda, okul eğitiminin getiri oranı, yüzde 5 ile 15 arasında yüksek derecedeki ticari yatırımların getirisiyle aynı oran da olmuştur. Benzer şekilde, gelir profilinin tüm kesitleri, onun tahmin ettiği gibi konkav şekilde olmuştur (Polachek, 2006: 82).

Mincer'a göre, gelir dağılımını açıklamak için insan sermayesi modelinin kullanılması, modelin tahminci gücü yönündeki performansı ile ifade edilmektedir. Modelin birinci temel tahmini, Mincer öğrenim uzunluğuna bağlı iş tercihini belirtmek için ampirik desteği ileri sürmüştür. Dahası, bireylerin sadece doğrudan öğrenim maliyeti değil aynı zamanda gelir elde etme sürecini ertelemelerini telafi etmek için daha fazla öğrenimden elde edilen işlerden daha yüksek bir ücret elde edilmesi görüşünü kanıtlarla desteklediğini ortaya koymuştur. İkinci temel tahmin ise, işler arası ücret farklılıklarının anlaşılabilirliği. İşbaşında öğrenimin bir sonucu olarak yaşam boyu gelirler artmaktadır. Aslında okul sonrası öğrenimi kapsayacak şekilde geniş anlamda düşünüldüğünde insan sermayesi, bireyleri daha verimli yapmakta ve bireysel ekonomik gelişim oranını daha yüksek bir düzeye yükseltmekte etkili bir güç olarak kabul edilmektedir. Sonuç olarak Mincer, analiz için tutarlı olan çeşitli kısmi açıklamaları ortaya koymuştur. Bu ise şehrin büyüklüğü, cinsiyet, ırk, sanayi şeklinde gelir grubu analiziyle yapılmıştır (Teixeira, 2007: 42-43).

Mincer (1974), tarafından önerilen temel insan sermayesi modelinde bir bireyin ölçülen saatlik kazancının logaritması, okullaşma yılı, potansiyel emek piyasası deneyimi ve deneyimin karesiyle açıklanmaktadır. Mincer, bugünkü potansiyel kazancın, geçmişte yapılan insan sermayesi yatırımına bağlı olduğunu ileri sürmüştür. E_t , t zamanda ölçülen potansiyel geliri ifade etmektedir. Mincer her bir t döneminde r_t getiri oranı ile potansiyel geliri olan bireyin, k_t kadarlık insan sermayesine yatırım yaptığını varsaymaktadır. Bu durumda (Andini, 2007:1-2).;

$$E_{t+1} = E_t(1 + r_t k_t) \quad (1.5)$$

Tekrardan yerine koyulursa, şöyle olur;

$$E_t = \prod_{j=0}^{t-1} (1 + r_j k_j) E_0 \quad (1.6)$$

ya da alternatif olarak:

$$\ln E_t = \ln E_0 + \sum_{j=0}^{t-1} \ln(1 + r_j k_j) \quad (1.7)$$

Şu varsayımlar altında;

- ❖ Okullaşma, tam zamanlı yatırımdaki "s" yıl yapılan harcama sayısıdır.
 - $(k_0 = \dots = k_{s-1} = 1)$,
- ❖ Potansiyel gelir kavramındaki okullaşmanın getirisi zaman içinde sabittir.
 - $(r_0 = \dots = r_{s-1} = \beta)$,
- ❖ Potansiyel gelirdeki okul sonrası yatırımın getirisi zaman içinde sabittir.
 - $(r_s = \dots = r_{t-1} = \lambda)$,

$$\ln E_t = \ln E_0 + s \ln(1 + \beta) + \sum_{j=s}^{t-1} (1 + \lambda k_j) \quad (1.7)'den \text{ yola çıkarak}$$

$$\ln E_t \approx \ln E_0 + \beta s + \lambda \sum_{j=s}^{t-1} k_j \text{ olur} \quad (1.8)$$

Potansiyel gelir ve emek piyasası deneyimi (z) arasında ilişki kurmak için Mincer zaman içinde okul sonrası yatırımın doğrusal olarak azaldığını varsaymaktadır.

$$k_{s+z} = \eta \left(1 - \frac{z}{T}\right) \quad (1.9)$$

Burada $z = t - s \geq 0, T$; çalışma hayatında geçen yıl süresini göstermektedir. $\eta \in (0,1)$. 1.9. maddeyi kullanarak 1.8. ifadesi yeniden düzenlenebilir;

$$\ln E_t \approx \ln E_0 - \eta \lambda + \beta s + \left(\eta \lambda + \frac{\eta \lambda}{2T}\right) z - \left(\frac{\eta \lambda}{2T}\right) z^2 \quad (2.0)$$

1.9. madden 2.0 madde çıkarılırsa, net potansiyel gelir için bir açıklama elde edilmektedir (okul sonrası yatırım maliyetinin net potansiyel geliri vs);

$$\ln E_t - \eta \left(1 - \frac{z}{T}\right) \approx \ln E_0 - \eta \lambda - \eta + \beta s + \left(\eta \lambda + \frac{\eta \lambda}{2T} + \frac{\eta}{T}\right) z - \left(\frac{\eta \lambda}{2T}\right) z^2 \quad (2.1)$$

Şu şekilde yazılacak olursa;

$$\ln npe_t \approx \alpha + \beta s + \delta z + \phi z^2 \quad (2.2)$$

Burada;

$$\ln npe_t = \ln E_t - \eta \left(1 - \frac{z}{T}\right),$$

$$\alpha = \ln E_0 - \eta \lambda - \eta,$$

$$\delta = (\eta\lambda + \frac{\eta\lambda}{2T} + \frac{\eta}{T}),$$

$$\text{ve } \phi = -\frac{\eta\lambda}{2T}, \text{ dir.}$$

Sonuç olarak, ölçülebilen gelirin t zamandaki net potansiyel gelire eşit olduğu varsayılmaktadır.

$$\ln W_t = \ln npe_t \quad (2.3)$$

ve 2.2.'yi kullanarak temel Mincer eşitliği elde edilmektedir:

$$\ln W_t \approx \alpha + \beta s + \delta z + \phi z^2 \quad (2.4)$$

Buna göre, Mincer (1958, 1974) model tanımlaması (Heckman vd, 2003: 4-5);

$$\ln[w(s, z)] = \alpha_0 + \beta s + \delta z + \phi z^2 + \varepsilon \quad (2.5)$$

Burada $w(s, z)$, z iş deneyimindeki ve s eğitim düzeyindeki ücrettir. β , eğitimin getiri oranıdır (tüm eğitim düzeylerinde aynı olduğu varsayılmaktadır) ve ε ise ortalamaları sıfıra eşit hata terimidir. $E(\varepsilon|s, z) = 0$ Geliri etkileyen okul eğitimi ve yaş unsurunun karşılıklı etkileşim içinde olması, ilişkisiz doğrusal bir regresyon modelini yetersiz kılmaktadır. Artık sadece bu ilişkinin davranışsal bir yorumunu elde etmiyor, aynı zamanda eğer varsa deneyim ve okul eğitimi arasındaki ilişkinin yaş ve okul eğitimi arasındaki bir ilişkiden daha az olduğunu belirtmektedir. Logaritmik gelirin deneyim görünümü, yaş görünümüne neredeyse paraleldir. Öyleyse logaritmik gelirin olduğu bir gelir fonksiyonunda deneyim yıllarının aritmetik biçimde ilave olarak girilmesi gerekmektedir. Tabi ki deneyim kavramı burada doğrusal değil, konkavdır. Bu durumda, gelir fonksiyonunda ki deneyim değişkeni parabolik olmalıdır (Mincer, 1974: 83-84).

$$\ln E_t = \ln E_s + \beta_1 t - \beta_2 t^2 \quad (2.6)$$

Burada t , deneyim yılını ve E_s okul sonrası gelir kapasitesini göstermektedir.

$$\ln E_s = \ln E_0 + rs; \quad (2.7)$$

$$\ln E_t = \ln E_0 + rs + \beta_1 t - \beta_2 t^2 \quad (2.8)$$

İş deneyimi, okul sonrasında hemen başlıyorsa ve devam ediyorsa, o zaman okulu tamamlama yaşından bugünkü yaşının farkına eşittir.

$$t = (A-s-b)$$

A = Bugünkü yaşı

b = Okula başlama yaşı

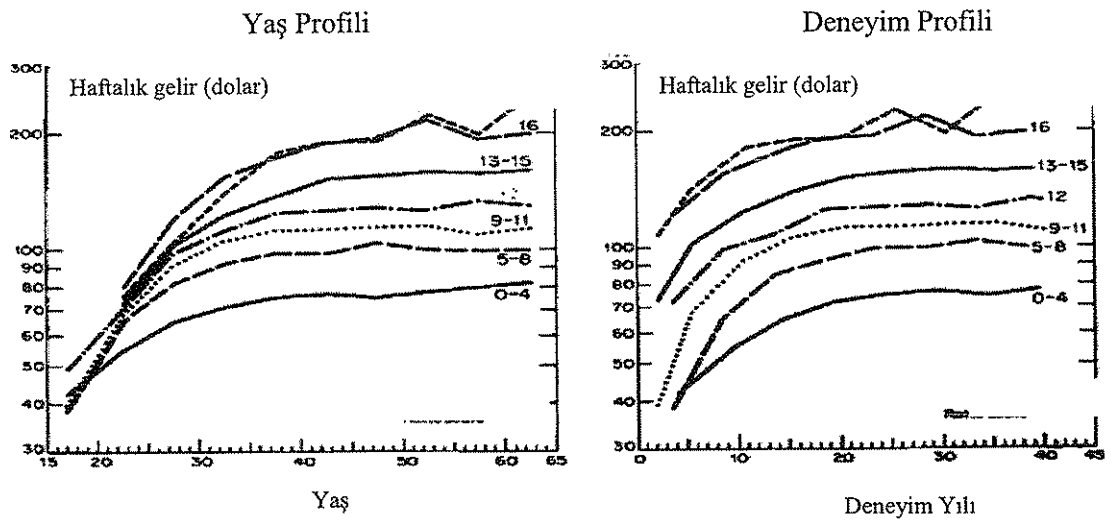
t 'yi yerine yazacak olursak, gelir fonksiyonunda deneyim yerine yaşın kullanılması bazı değişkenlerin ihmal edilmesine neden olmaktadır.

$$\ln E_t = \ln E_0 + rs + \beta_1 (A-s-b) + \beta_2 (A-s-b)^2 \quad (2.9)$$

Karesel ifade yaş-okul eğitimi ilişkili değişkeni dışarıda tutmaktadır. Dahası s 'nin kısmi eksikliği, okul eğitimi için bir getiri oranı olarak yorumlanamayan katsayısında bir değişikliğe neden olmaktadır.

Mincer, *Schooling, Experience and Earnings* adlı eserinde farklı eğitim grupları için deneyim-gelir profilinin nispeten paralel olduğunu işaret etmiştir. Bu durum Grafik 10'da hem potansiyel deneyimin ve hem de yaşın bir fonksiyonu olarak Mincer'in orijinal gelir grafiğinde görülebilmektedir (Lemieux, 2006:128-129) (1960 ABD nüfus sayımındaki veriler kullanılmıştır).

Grafik 10: Tarım Dışı Beyaz Erkeklerin Haftalık Gelirlerine Bağlı Yaş ve Deneyim Profilleri (1959)

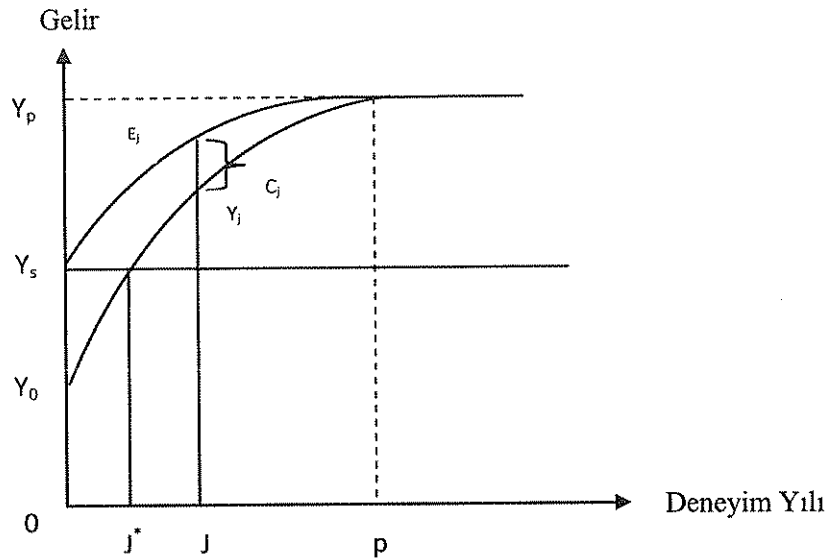


Kaynak: Lemieux, 2006: 129.

Gelir fonksiyonunda yaşa karşın potansiyel deneyimin sunulmasının nedeni, eğitim gruplarına karşın yaş-gelir profilinin hem farklı eğime hem de şekle sahip olması yönünden tutarlı bir yol izlemesidir. Ayrıca ayırt edilebilir bu modelin diğer avantajı, potansiyel deneyim yılı koşulu ve emek piyasasında eğitimin yalnızca tek bir getiri oranının (r) olmasıdır.

Deneyim değişkeninin ikinci dereceden bir polinom şeklinde ifade edilmesi neticesinde gelir fonksiyonu artmaktadır. Bireyin çalışma yaşamı belli bir yıla ulaştığında en yüksek tepeye varmaktadır. Daha sonra ise ya düz bir seyir izlemekte ya da yaş ilerledikçe gelir azalmaktadır (Erdoğan, 1999: 78). Mincer bu kavramı *geçiş yaşı (age at overtaking)* olarak ifade etmekte olup grafik yardımıyla da açıklamaya çalışmıştır. Buna göre, Şekil 4'te yaşam boyunca konkav olan $Y_0Y_jY_p$ eğrisi ölçülmüş geliri yansıtmaktadır. E_j , potansiyel geliri ifade etmekte olup, $Y_sE_jY_p$ eğrisiyle gösterilmiştir. Y_j^* ölçülmüş geliri ifade etmekte iken, C_j , net insan sermayesi yatırımını ifade etmektedir. j^* , geçiş noktasında, ölçülmüş gelir Y_j^* , mezuniyet sonrasındaki potansiyel gelire eşittir ($Y_j^* = E_0 = Y_s$) (Polachek, 2006: 87-88).

Şekil 4: Gelir Profili



Kaynak: Polachek, 2006: 88.

Mincer geçiş noktasını türetmek için, mezun iken bireyin gelir potansiyelinin ölçülmüş gelire eşit olduğu deneyim düzeyini dikkatli bir şekilde tanımlamıştır. Bu nokta $Y_s = j^*$ 'nin olduğu j^* 'dir. Kişi mezuniyet sonrası Y_s potansiyel gelirinin bir

kısmıyla iş başında eğitime yatırım yapmaktadır. Bu yatırım, ölçülmüş geliri düşürmektedir. $Y_0 = Y_s - C_0$. Bireyin ölçülen geliri arttığı zaman C_t yatırımın getirisi birikmeye başlar. Mincer'a göre,

$$r \sum_{t=0}^{j-1} C_t = C_j \text{ olduğunda}$$

$$Y_j = Y_s + r \sum_{t=0}^{j-1} C_t - C_j = Y_s \text{ olmaktadır.}$$

İnsan sermayesi yatırımı (C_t), $t = j^*$ eşit olduğu $t=0$ olduğunda, $r j^* C_j = C_j$, $j^* = \frac{1}{r}$ 'yi ifade etmektedir. (C_t), 0 ile j^* arasında azalır, yılların geçiş sayısı $j^* \leq \frac{1}{r}$ gibi ifade edilebilmektedir. Geçiş noktasıyla ilgili olarak bazı ampirik testler yapılmış tamamı olmasa da kısmen doğrulanmıştır.

Özetle insan sermayesi gelir fonksiyonunun sahip olduğu birkaç farklı özelliği şu maddeler altında toplayabiliriz (Chiswick ve Mincer, 2003: 22);

- ❖ Fonksiyonel model, amaçsız değildir. Bireylerin optimizasyon davranışına dayanan bir kimlik olmakla birlikte bir emek piyasası sürecinin sonucunu da ortaya koymaktadır.
- ❖ Ölçülenemeyeni, ölçülebilire dönüştürmektedir. Yani, insan sermayesi yatırımının dolar maliyeti, emek piyasası deneyimi ve okul eğitimi yıllarına dönüşmüş olmaktadır.
- ❖ Geliri etkileyen diğer değişkenleri dâhil etmeye kolayca uyumludur.
- ❖ Regresyon denkleminin değişkenleri, iktisadi yoruma sahiptir. Onlar birimlerinden arındırılmış teorik sayılardır ve onların standart hataları tahmin edilebilmektedir. Bu da zaman, mekân ve demografik gruplara göre karşılaştırma imkânı sağlamaktadır.
- ❖ Gelir pozitif eğimli olmasına ve gelir eşitsizliği okul eğitim düzeyi ile artmasına rağmen, bağımlı değişkenler olarak gelirin doğal logaritmasının kullanılmasıyla, hatalar normal dağılıma ve eşit varyanslı olmaya daha yakındır.

- ❖ Fonksiyonel model, doğal logaritmik gelirin varyansını, nispi eşitsizliğinin ölçülmesinde yaygın bir ölçü olarak kullanılmaktadır ve dolayısıyla zaman ve mekâna karşı kazanç ve gelir eşitsizliği çalışmalarına kolaylık sağlamaktadır.

3.2.2. Gary Becker'in İnsan Sermayesi Modeli

Nobel ödüllü Gary Becker'in tarihe en ünlü bilimsel katkısı, gelir dağılımı belirleyicilerini ortaya koyan insan sermayesi yatırım teorisidir. Teori, insan sermayesi ve gelir arasındaki ilişkiyi belirleyen insan sermayesi yatırımını, getiri oranı fonksiyonunun bir kümesi olarak formüle etmektedir. İnsan sermayesi, bir kişinin yetenek ve kapasitesinin artırılması durumunda oluşmaktadır. İnsan sermayesinin elde edilmesi, bireye yeni alanlarda faaliyet göstermesi için gerekli koşulları sağlamaktadır. İnsan sermayesi yatırımı çoğu kez, deneyim ve okul eğitimi yıllarıyla ölçülmektedir. Becker'in teorisine göre, insan sermayesi yatırımının gelecekteki getiri oranının bugünkü değeri, yatırımın maliyetinden büyükse, insan sermayesi yatırımı kârlıdır. Becker (1992), insan sermayesi yatırım teorisinde gelir eşitsizliklerinin sadece yetenek ve mirasla değil aynı zaman da aile ve diğer varlıklardaki farklılıklarla ilişkili olduğunu iddia etmektedir (Meyerson, 1994: 384-385). Becker, gelir farklılıklarıyla insan sermayesi yatırımları arasındaki ilişkiyi kurarken, yatırımın farklı türlerini ele almış ve özellikle öğrenim konusunda genel ve özel ayrımı yapmış ve bunları formüle etmiştir. Becker'e göre, yatırım türleri işteki öğrenim, okul eğitimi, diğer bilgiler ve verimli ücret artışları olmak üzere 4 kısımdan oluşmaktadır. Buna göre;

3.2.2.1. İşteki Öğrenim (On The Job Training)

Çoğu çalışan, iş yerinde iken yeni beceriler öğrenmesi ve giderek mükemmelleşen biri olması yoluyla verimliliklerini arttırmaktadır. Örneğin, bir stajyer, sağlık okulundan elde ettiği becerileri geliştirmekte iken, bir çırak genellikle tamamen yeni bir beceri öğrenmekte ve sonra her ikisi de daha fazla verimli olmaktadır. Bu yüzden iş yerindeki öğrenim, gelecekteki verimliliği arttıran bir süreçtir ve öğretimde uzmanlaşan bir kurum olmaktan ziyade işe yapılan bir yatırımdaki okul öğreniminden farklıdır. İş yerinde öğrenim olmasaydı, ücret oranları firmaya verilecek ve firma faaliyetlerinden bağımsız olabilecekti. Marjinal ürün ücretlere eşit olduğu zaman, yani marjinal gelir, marjinal

harcamalara eşit olduğunda kâr maksimizasyonlu bir firma, dengeye gelmiş olacaktır (Becker, 1962: 11).

Şu şekilde ifade edecek olursak (Becker, 1993: 31);

$$MP = W \quad (3.0)$$

Burada W , ücret veya harcamalara ve MP , marjinal ürün ya da gelire eşittir. Zaman periyodunu da dikkate aldığımızda;

$$MP_t = W_t \quad (3.1)$$

t , t . periyodu ifade etmektedir. Her bir dönem için denge durumu, dönem sürecinin akışına bağlıdır. Her dönem boyunca harcamaların ücretlere, gelirlerin olası maksimum verime eşit olması gerekmez. (3.1) denklem de özetlenen denge durumunun kurulması, gelir ve harcamaların bugünkü değer arasındaki bir eşitlikle yer değiştirecektir. E_t ve R_t t dönemi boyunca harcamalar ve gelirleri, i piyasa iskonto oranını ifade ederse, denge durumu şöyle yazılabilir (Becker, 1993: 32);

$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{E_t}{(1+i)^{t+1}} \quad (3.2)$$

Burada n , periyot sayısını göstermekte ve R_t ve E_t tüm gelir ve harcamaları ifade etmektedir. Eşitlik (3.1)'nin denge durumu genelleştirilmiştir ve her bir dönemde marjinal ürün, marjinal ücrete eşit olması durumunda marjinal ürün akımının bugünkü değeri ücret akımının bugünkü değerine eşit olması gerekmektedir. Öğrenim, yalnızca ilk dönem süresince verilseydi, bu dönem zarfında harcamalar, öğrenim harcamalarının ücret artışına eşit olacak, diğer dönemler süresince ise harcamalar yalnızca ücretlere eşit olacaktır ve tüm dönemler boyunca gelirler marjinal ürüne eşit olacaktır. Eşitlik (3.3) şu şekilde olmaktadır (Becker, 1993: 32);

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t}{(1+i)^t} = W_0 + k + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{W_t}{(1+i)^t} \quad (3.3)$$

Burada ki k , öğrenim harcamasını ölçmektedir. Eğer yeni kavramla ifade edecek olursak;

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} \quad (3.4)$$

Bu durumda eşitlik 3.3 şu şekilde yazılabilir;

$$MP_0 + G = W_0 + k \quad (3.5)$$

k terimi, sadece gerçek öğrenim harcamasını ölçtüğü için, öğrenim maliyetini tamamıyla ölçmemekte, çıktı üretimi için kullanılabilen zamanı ve öğrenim için bir kişinin harcadığı zamanı hariç tutmaktadır. MP_0 , öğrenim için harcanan zamanın fırsat maliyeti ve aynı zamanda üretilen şeyleri ifade etmektedir. Üretilen şeyler arasındaki farkı MP_0^I olarak, C' yi de öğrenim harcamalarının ve fırsat maliyetinin toplamı olarak ifade edilecek olursak, (3.5)'te ki eşitlik (Becker, 1962: 12);

$$MP_0^I + G = W_0 + C' \text{ olur} \quad (3.6)$$

G terimi, gelecekteki gelirlerin harcamaları aşması, öğrenimden firmaya sağlanan getirinin bir ölçüsüdür. Bu yüzden G ve C arasındaki fark, maliyet ve öğrenimin getirisi arasındaki farkı ölçmektedir. Eşitlik (3.6), getirilerin maliyetlere eşit olduğu yalnızca başlangıç döneminde marjinal ürün, marjinal ücrete ya da $G = C$ 'ye eşit olacaktır. Becker'a göre işteki öğrenim üzerine yapılan çalışmalar, (3.2). ve (3.6). eşitliklerle özetlenen uygulanabilirliği geniş bazı genel sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Fakat daha fazla somut sonuçlar daha fazla özel varsayımları gerektirmektedir. Bu nedenle işteki öğrenim yatırımı, genel ve özel olmak üzere iki kısımda incelenecektir (Becker, 1993: 33).

İnsan sermayesi analizindeki en etkileyici teorik konulardan biri, genel ve özel öğrenim ya da bilgi (knowledge) arasındaki farklılıklar olmaktadır. Tanımsal olarak, genel öğrenim diğer firmalara bile yararlı iken, firma özel öğrenimi, yalnızca bu öğrenimi sağlayan firmaya yararlı olmaktadır. Örneğin, bir kişiye IBM uyumlu kişisel bilgisayarın çalışmasının öğretilmesi genel öğrenim iken, özel bir firmada ki çalışanların yönetim yapısı ve faaliyetlerini öğrenmesi özel öğrenimdir. Bu ayrım, bir hayli özel yetenekli çalışanların işlerini kaybetme olasılığının neden daha az olduğunu ve işletmenin gerileme dönemi boyunca o kişilerin neden en son işten atılacak kişiler olduğunu açıklamaya çalışmaktadır (Becker, 1992: 44). Durum böylece olunca iş yerindeki öğrenim konusunu özel ve genel ayrımı yapacak şekilde açıklamak bir elzem haline gelmektedir.

3.2.2.1.1. Genel Öğrenim

Genel öğrenim, firmalar tarafından sağlanmasının yanında çoğu firma için de yararlı olmaktadır. İş başında öğrenim, bunu sağlayan firmalardaki çalışanların gelecekteki marjinal ürünlerini muhtemelen arttıracaktır. Fakat genel öğrenim ise, diğer bir çok firmada dahi marjinal ürünü arttırmaktadır. Rekabetçi bir işgücü piyasasında, her bir firma tarafından ödenen ücret oranı, diğer firmalardaki marjinal ürün tarafından belirlendiği için, marjinal ürünün yanı sıra gelecekteki ücret oranı, genel öğrenimi sağlayan firma için de artacaktır. Bu firmalar, yalnızca marjinal ürünleri ücretlerden daha fazla artarsa, öğrenimden elde edilen bazı getirileri elde edebilir. Öğrenim kişilerin, gelecekteki ücretlerini arttırdığı için, ortaya çıkan maliyetleri kişilere ödetmek isteyeceklerdir. Bu yüzden, genel öğrenimin maliyeti ve getirisi firmaya değil çalışana ait olacaktır (Becker, 1962: 12-13). Becker'a göre, tam rekabet piyasasında firmalar çalışanlara sağlanan genel öğrenim için bir güdüye sahip değildir. Bunun için, çalışan verimliliğine eşit bir ücret almakta ve bu yüzden böyle bir verimlilikteki her bir artışın tek hak sahibi de o olmaktadır (Arce, 2004: 1).

Tam rekabet durumunda, genel öğrenim de "i" düzeyinde bir yatırım yapan tüm emek arz edenler istenildiği takdir de hemen işe alınmaktadır. Piyasaya girişlerin serbest olması durumunda, öğrenim sahibi bireyleri çalıştıran girişimcilerin kârı sıfır olmaktadır. $y(i) = w(i)$ gibi. Burada $w(i)$, genel öğrenim de i düzeyine sahip çalışanın elde ettiği ücreti ifade etmektedir. Sonuç olarak emeği arz edenler, genel öğrenimdeki yatırımların gerçek hak sahibidirler ve kendilerine yapmış oldukları bu yatırımın tüm maliyetlerine katlanabilirler. Emek piyasasına girip zaman içerisinde i miktarda bir yatırım yapan kişinin, gelirinin bugünkü iskontolu değeri, işsizlik olmadığı için (Cahuc ve Zylberberg, 2004: 70) ;

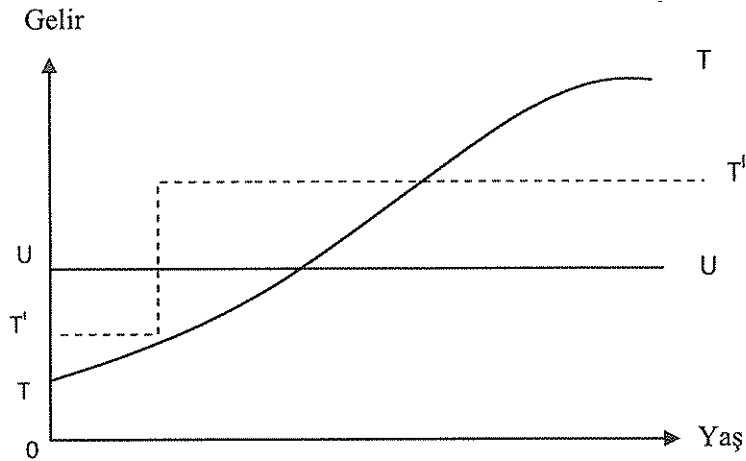
$$\int_0^{\infty} y(i) e^{-rt} dt = y(i) / r \text{ şeklin de olmaktadır.}$$

Optimum yatırım maksimizasyonu $y'(i) = r$ ile ilişki olduğundan,

$[y(i) / r(i)]-i$ olarak ifade edilmektedir. Bu sonuç, her bir bireyin yatırımdan elde ettiği iskontolu marjinal getirinin marjinal maliyetten daha büyük olması durumunda, onların genel öğrenimi arttırması için yatırım yapma güdüsüne sahip olduğunu göstermektedir (Cahuc ve Zylberberg, 2004: 70).

Genel öğrenim, diğer firmalarda verimli olabilmek için bir çalışanın yeteneğini arttırmasının yanı sıra o kişiye öğrenim sağladığı için, eğitim şirketi eğitilmiş çalışanların kayıplarını önleyecekse, verimliliği daha yüksek seviyelerdeki öğrenim sahibi çalışanlar ile orantılı bir ücret ödemelidir. Öğrenimden firmanın değil, çalışanların yarar sağlamış olması nedeniyle maliyetin tamamını ödemek zorunda olmadıkça, genel öğrenimden firmalarda yararlanacaktır. Öğrenim, eğitim görenin olası değeri olduğu için, eğitim piyasasındaki denge durumunda, çalışanlar aldıkları ücretlerle iş başındaki genel öğrenimini ödemektedirler (Bishop ve Kang, 1996: 2). Aynı zamanda, öğrenim, gelir ve yaş arasındaki ilişki üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Bu etki, Becker tarafından Şekil 5 'te gösterilmiştir.

Şekil 5: Gelir- Yaş Profili



Kaynak: Becker, 1962: 15.

Yaşı dikkate almaksızın, eğitimsiz kişilerin aynı geliri aldığı varsayımı UU yatay doğrusuyla gösterilmektedir. Eğitilmiş kişiler, eğitim harcamaları yaptıkları için eğitim süresi boyunca daha düşük gelir alacaklardır. Getirilerin birikmesiyle birlikte, yaş ilerledikçe, gelir daha yüksek olmaktadır. Bu yolla öğrenimden oluşan getiri ve ödemenin bileşik etkisi, Şekil 5'te TT eğrisiyle gösterilen eğitilmiş kişinin yaş-gelir eğrisini oluşturmaktadır. Bu eğri, eğitimsiz kişinin gelir-yaş eğrisinden daha dik olmakla birlikte yatırımın getirisi ve maliyeti arasındaki fark giderek daha da büyümektedir. Öğrenim, marjinal verimlilik düzeyini arttırmakta fakat eğriyi etkilemediği varsayımının altında, eğitilmiş kişilerin marjinal verimliliği yaştan bağımsız olmaktadır. Gelir, marjinal ürüne eşitlenseydi, TT eğrisi UU eğrisinden daha yüksekte ve paralel olmuş olacaktı (Becker, 1962: 15).

3.2.2.1.2. Özel Öğrenim

Firmalarda sağlanan öğrenimden daha fazla verimlilik sağlayan öğrenim, özel öğrenim olarak ifade edilmektedir. Tam olarak özel öğrenim, diğer firmalarda yararlı olan stajyerlerin verimliliği üzerinde etkisi olmayan öğrenim olarak tanımlanabilmektedir. Çoğu işte ki öğrenim, tamamen özel öğrenim olmadığı gibi genel öğrenim de değildir (Becker, 1993: 40). Aynı zamanda belirli bir işte ki çalışanların, yalnızca kendi eğitimlerini ödedikleri öğrenim türüdür. Diğer işverenlere karşı çalışanlara fiyat teklifi yoluyla işverenler, ücret artışı talebini karşılayamamaktadır. Bu yüzden işverenler bu tür yatırıma yapabilmesi için bir teşvike sahiptir. Cahuc ve Zylberberg (2004) bu sonucu iki aşamalı bir oyun olarak ifade etmektedir. İlk aşama, işverenler piyasaya serbestçe girer ve çalışanlara ücret teklif etmesi yoluyla rekabet etmektedirler. İkinci aşama da her bir işveren, özel öğrenimdeki yatırım düzeyini belirlemektedir (Cahuc ve Zylberberg, 2004: 71). İlk aşamada w ücret teklif edilmekte, bu durumda kâr;

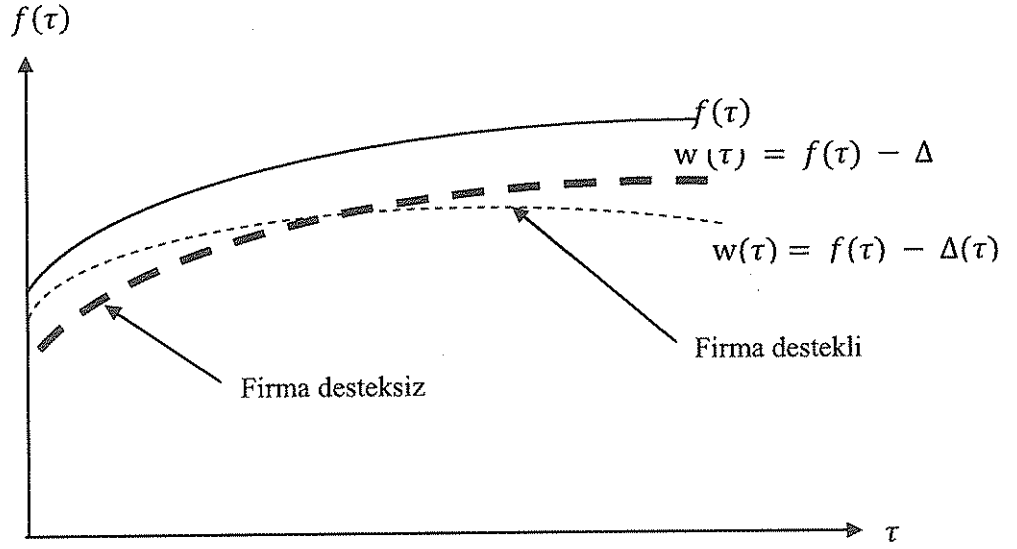
$$\int_0^{\infty} [y(i) - w] e^{-rt} dt = \{ [y(i) - w] / r \} - i \text{ olarak ifade edilmektedir.}$$

Kâr maksimizasyonu, $y'(i^*) = r$ 'ye yeterli i^* düzeyinde bir yatırımla sağlanmaktadır. Oyunun ilk basamağındaki giriş serbestliği sıfır kâra neden olmakta ve bu yüzden ücret;

$w = y(i^*) - ri^*$ şeklin de olmaktadır. Genel öğrenim durumunda ise, çalışanlar öğrenim yatırım maliyetinin, elde edilen verimlilikten çıkan sonuca eşit bir gelir elde etmektedir (Cahuc ve Zylberberg, 2004: 71).

Genel ve özel öğrenim sonucu oluşan ücret farklılıklarını, Acemoğlu ve Pischke çalışmalarında Şekil 6 yardımıyla açıklamaya çalışmışlardır.

Şekil 6: Ücret Yapısı ve Öğrenimi



Kaynak: Acemoğlu ve Pischke,1999: 540-541.

Buna göre Şekil 6, birey yeteneğinin, τ , bir fonksiyonu olarak çalışanın marjinal ürününü, $f(\tau)$, göstermektedir. Her bir firmadaki çalışanın istifa edebilir veya çalışabilir olması varsayımı, $\Delta \geq 0$ şeklinde bir maliyete neden olmaktadır. İstifa durumunda çalışanların üretimin tamamını alacağı varsayımı altında, diğer tercihleri $v(\tau) = f(\tau) - \Delta$ 'dir. Bugünkü işverenler bu diğer tercihin ödenmesi yoluyla çalışanları tutabildiği varsayımı sayesinde çalışanların ücretleri; $w(\tau) = f(\tau) - \Delta$ şeklinde olmaktadır. τ değerine bakılmaksızın işverenlerin kârları $f(\tau) - w(\tau) = \Delta$ olduğu için, işverenin çalışanların yeteneklerine yatırım yapma güdüsünde yoktur. $\Delta > 0$ olduğunda, firma ve çalışanlar arasında bir bağ yaratan devinim maliyeti (mobility cost) vardır. Dahası, $\Delta = 0$ olması ile bir tam rekabet emek piyasasına benzemekte ve bir kez daha genel becerilere işverenler yatırım yapmamaktadırlar (Acemoğlu ve Pischke,1999: 540-541).

3.2.2.2.Okul Eğitimi (Schooling)

Doğuştan gelen yetenekler, okul eğitimi yatırımı ve eğitim dışı özelliklere yapılan yatırımlar arasındaki farklar, bireylerin sahip olduğu insan sermayesi arasında farklılıklara neden olabilmektedir. Doğuştan gelen yetenekler, yatırım yapmaksızın çalışanların verimliliğini sağlamaktadır. Diğer çalışanlar ise okul eğitimine yapacakları

yatırımın ne kadar olacağına karar vermek zorundadırlar (Boeri ve Ours, 2008: 160). Bu kararı verirken de bireylerin dikkat etmesi gereken iki kavram vardır ki bunlar maliyet ve gelir unsurlarıdır.

Okul eğitimi içerisinde, okul harcı, aidatlar, kitaplar, araç gereçler, olağan dışı ulaşım ve konaklama harcamalar ve daha fazlası doğrudan maliyetleri oluşturmaktadır. Gerçek gelir ile doğrudan okul maliyeti arasındaki fark net gelir olarak tanımlanabilmektedir. Şu şekilde;

$$W = MP - k \quad (3.6)$$

Burada MP , gerçek marjinal ürünü (gelire eşit olduğu varsayımıyla) ve k ise doğrudan maliyeti ifade etmektedir. MP_0 , kabul edilmiş marjinal ürün olursa, (3.6). Eşitlik şu şekilde yazılabilir;

$$W = MP_0 - (MP_0 - MP + k) = MP - C \quad (3.7)$$

Burada ki C ise dolaylı³ ve doğrudan maliyeti ifade etmekte ve potansiyel gelir ile toplam maliyet arasındaki fark net geliri göstermektedir (Becker, 1993: 52).

3.2.2.3. Diğer Bilgi (Other Knowledge)

İş ve okul eğitimi, ilk olarak bir kişinin sorumluluğundaki bilginin artmasıyla yalnızca reel geliri attıran faaliyet değildir. Farklı satıcılar tarafından ücretlendirilen fiyatlar hakkındaki bilgi, bir kişinin kaynaklar üzerindeki yönetimi attırmasıyla onu en ucuz fiyattan almasına olanak sağlayabilmektedir. Öte yandan farklı firmalar tarafından teklif edilen ücret bilgisi, en yüksek ücreti ödeyen firmayla çalışma imkânı sağlayabilmektedir. Her iki örnekte de, tüketim ve üretim olanakları ve ekonomik sistem hakkındaki bilgi, özel bir yeteneğin bilgisinden farklı olarak artmaktadır. Parti ya da sosyal anlaşmalardan farklı etkileri olan politik ve sosyal sistem hakkındaki bilgi, reel geliri kayda değer biçimde arttırabilmektedir (Becker, 1962: 26-27).

³ Kişinin kazabilir olduğu ile kazandığı arasındaki fark önemli bir dolaylı maliyettir.

3.2.2.4. Verimli Ücret Artışları (Productive Wage Increases)

Bir firma etkinliği artıran verimli bir ücret artışı yaptığında, dışarıdan yatırım olmakta ve bu yatırımlar iş başındaki yatırımlara dönüşmektedir. Aslında böyle bir dönüşüm, ücret düzeyi insan sermayesi yatırımı miktarına bağlı sonuçlardaki eksiklikleri ve sermaye piyasasındaki kusurları önlemek için doğal bir yol olmaktadır. Şu şekilde formüle edecek olursak; W , yatırım olmadığı durumdaki ücreti vermektedir. C ise, yalnızca iş başında yapılan verimli ücret artışını göstermektedir. Firma için toplam maliyet $n = W + C$ olacaktır. Yatırım maliyeti çalışanlar tarafından yüksek ücret olarak kabul edilmektedir. Bu durumda n , toplam ücreti ölçmektedir. İş başındaki öğrenim maliyeti, yüksek ücret olarak kabul edilmemektedir. Bu yüzden şeklen diğer iş başı yatırımlardaki verimli bir ücret artışından farklı olmaktadır. MP terimi, çalışanların marjinal ürününü ifade etmektedir. Ücretler W 'ye eşit olduğu zaman, yüksek ücret yatırımından firma G kadarlık kazanç sağlamaktadır. Bu durumda eşitlik (Becker, 1993: 54-56);

$$MP + G = W + C = n$$

Firma kazancı sıfır olursa ($G=0$) yatırım yapılmamaktadır, yatırım olmadığı zaman da toplam ücretler (n), marjinal ürüne (MP) eşit olacaktır.

3.2.3. George Psacharopoulos'un İnsan Sermayesi Modeli

Dünya Bankası kapsamında sayısız çalışmalara imza atan George Psacharopoulos, daha çok gelir dağılımı ve eğitim arasındaki ilişkiyi ülkeler bazında incelemiştir. İncelemelerinde gelişmiş, gelişmekte olan ülke ayrımını da ele alan Psacharopoulos, eğitimin getirisi olan sosyal getiri oranını, dar ve geniş anlamda ikiye ayırmış ve şekil yardımıyla ifade etmiştir. Bu kapsamda öncelikle Psacharopoulos'un izah ettiği şekliyle eğitimin getirisi teorik şekliyle ele alınacak ve bu getiri oranlarını hesaplanması için kullanılan yöntemlere değinilecektir.

3.2.3.1. Eğitim Getirileri

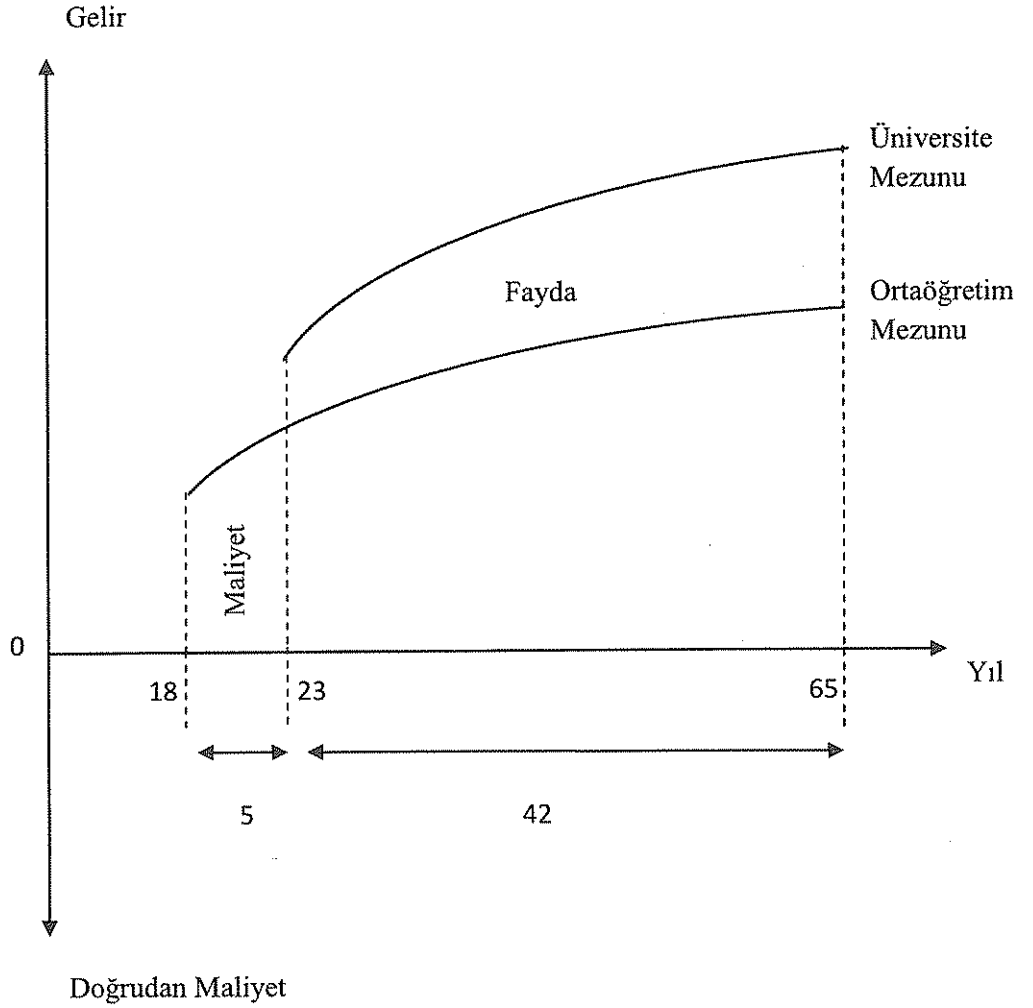
Eğitimde, öğrenciler okuldayken ve okul inşası boyunca bir dizi harcamalar meydana gelmekte ve faydanın da, mezuniyet sonrası yaşam boyunca artacağı

beklenmektedir. Kârın elde edilmesinde, eğitim yatırımı önceliklerinin belirlenmesi için net bugünkü değer ya da içsel getiri oranları hesaplanabilmektedir. Bir eğitim projesinin içsel getiri oranı ya özel ya da sosyal bakış açısıyla tahmin edilebilmektedir (Psacharopoulos, 1995: 3). Bu durumda özel ve sosyal getiri oranını izah etmek gerekmektedir.

3.2.3.1.1. Özel Getiri Oranı

Emek piyasası yerine okulda kalmanın fırsat maliyetini de içeren okul eğitiminin tüm özel maliyetlerinin getirisine, özel getiri oranı denilmektedir (Tanase, 2001: 8). Maliyetler, bireyin okuldayken yapmış oldukları önemsiz harcamalar, eğitim harçları ve okul süresi boyunca vazgeçilen gelirlere oluşmaktadır. Çoğunlukla eğitimin devlet tarafından ücretsiz olarak sağlanması nedeniyle uygulamada yalnızca vazgeçilen gelirler, özel getiri oranı hesaplanmasındaki maliyettir. Özel faydalar ise, daha fazla eğitim almış bir bireyin vergi sonrası gelirinin, daha az eğitilmiş bireyin aldığı gelirinden fazla aldığı miktarı ifade etmektedir. Buradaki azlık ya da çokluk genellikle eğitimin yakınlık düzeyiyle ilişkilidir (Psacharopoulos, 1995: 2). Örneğin, orta öğretim mezunlarına karşı üniversite mezunları arasındaki ilişki Şekil-7'de ki gibi gösterilmiştir.

Şekil 7: Biçimlendirilmiş Gelir- Yaş Profili



Kaynak: Psacharopoulos, 1995: 3.

Böyle bir durumdaki eğitim düzeyini veren bir yatırımın özel getiri oranı, iskonto oranının (r) bulunmasıyla tahmin edilebilmektedir. İskonto oranı (r), belirli bir zamandaki maliyet akımını, iskontolu fayda akımına eşitlemektedir. Örneğin, üniversite eğitimi formüle edecek olursak (Psacharopoulos, 1995: 3);

$$\sum_{t=1}^{42} \frac{(W_u - W_s)^t}{(1+r)^t} = \sum_{t=1}^5 \frac{(W_s + C_U)^t}{(1+r)^t} \quad (3.8)$$

Burada $W_u - W_s$, üniversite (W_u) ve ortaöğretim mezunu (W_s) arasındaki ücret farklılıklarıdır. C_u , üniversite eğitiminin doğrudan maliyetini ifade etmektedir. (Harçlar, aidatlar, kitaplar v.s). W_s , öğrencinin vazgeçtiği gelir ya da dolaylı maliyeti ifade

etmektedir. Eğitimin diğer düzeyler içinde aynı hesaplama yapılabilir. Dahası, ilkökul eğitimi ile diğer düzeylerin hesaplanan getirileri arasında önemli bir asimetriklik vardır. İlkökul öğrencileri çoğunlukla 6-12 yaş grubundadır ve okul dönemi boyunca gelirden vazgeçmezler. 11-12 yaş grubundaki çocukların tarımsal işgücüne katkıda bulunduğu varsayımı altında, 2 ya da 3 yıllık ampirik çalışmalarda vazgeçilen gelir yılı olarak 2 ya da 3 yıl kullanılmaktadır (Psacharopoulos, 1995: 3).

3.2.3.1.2. Sosyal Getiri Oranı

Sosyal getiri oranı, kamusal eğitim harcamalarına (devlet okullarındaki öğretmen maaşları gibi) uyumlu olmakta fakat dışsalıkları dâhil etmemektedir (Tanase, 2001: 8). Özel ve sosyal getiri oranı arasındaki temel sayısal farklılık, sosyal getiri oranı hesabı için, maliyetlerin devlet ya da toplumun eğitim üzerine yaptıkları en büyük harcamaları içermesidir. Bu yüzden, önceki verdiğimiz örnek üzerinden gidecek olursak, C_u , öğretmen maaşlarını ve binaların kiralalarını da içerecektir. Toplam gelir (vergi ve diğer kesintiler öncesi), sosyal bir getiri oranının hesaplanmasında kullanılması gerekir ve böyle gelirler bu tür bilgilere erişilebilen türlerdeki gelirleri içermelidir. Sosyal getiri oranının hesaplanmasındaki temel varsayım, gözlenmiş ücretlerin, emeğin marjinal ürünün iyi bir temsilcisi olduğudur. Özellikle ekonominin özel sektöründen alınan verileri kullanan bir tam rekabet ekonomisinde, kamu çalışanı maaş bordosu özel sektörde kullanılmasına rağmen sosyal getiri oranının hesaplanması için ilgisiz olmaktadır. Tahmin edilen getiri oranının sosyal niteliği, yatırımın (doğrudan maliyet ve vazgeçilen gelir) tüm kaynaklarını kapsamadığını ifade etmektedir. İdeal olarak, sosyal faydaların, eğitimin parasal olmayan dışsal etkilerini içermesi gerekmektedir (Psacharopoulos, 1995: 4).

George Psacharopoulos, sosyal getiri oranı kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için kavramsal olarak dar ve geniş ayırımına gitmiştir. Buna göre;

3.2.3.1.2.1. Dar Anlamda Sosyal Getiri Oranı

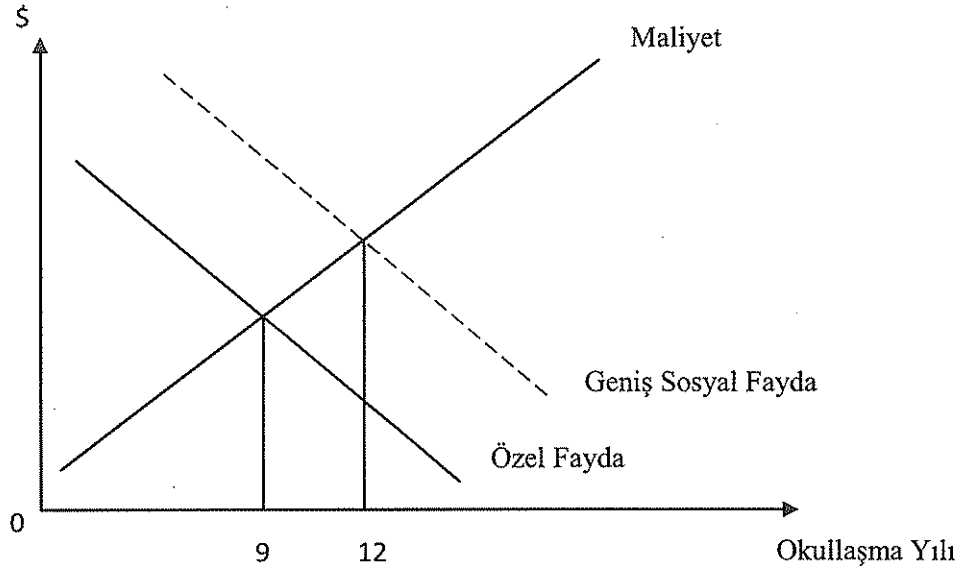
Dar anlamda getiri oranı, genel olarak eğitim ekonomisi literatüründe tahmin edilmektedir. Sosyal bakış açısı, vergilerle yukarı yönlü olan özel getiri oranının devlet tarafından yapılan eğitim maliyetiyle aşağı yönlü olmasını ifade etmektedir. Kamusal eğitim yardımı nedeniyle bu dönüşümün sonucu, dar anlamda sosyal getiri oranının bir çift

yüzde oranlı özel orandan daha düşük olmaktadır. Fakat dar anlamda sosyal getiri oranı, genel olarak sermayenin diğer biçimlerindeki yatırımın getirisi ya da sosyal iskonto oranından daha yüksek olmaktadır (Psacharopoulos, 2004: 343).

3.2.3.1.2.2. Geniş Anlamda Sosyal Getiri Oranı

Geniş sosyal getiri oranı, eğitimin dışsal etkilerini içermektedir. (Daha düşük suç oranı veya daha sağlıklı olma gibi). Dar getiri oranına ilave edildiğinde sadece dar anlamdaki getiri oranını değil aynı zamanda özel getiri oranını da aşabilmektedir (Psacharopoulos, 2004: 343).

Şekil 8: Sosyal Açıdan Eğitimdeki Optimal Yatırım

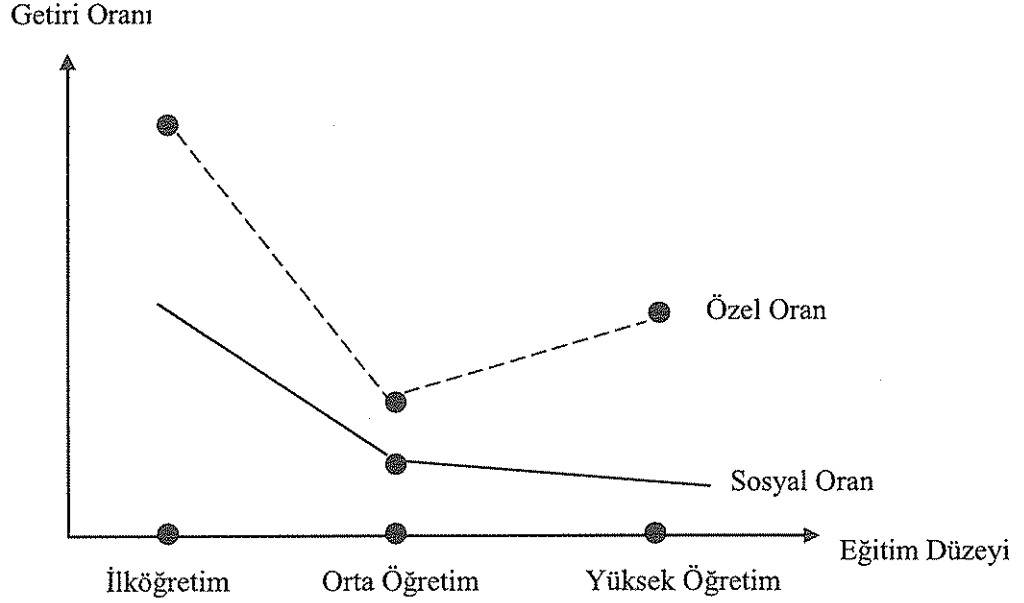


Kaynak: Psacharopoulos, 2004: 344.

Bu olabilirlik, politika için önemli uygulamalara sahiptir. Devlet müdahalesinin savunulduğu birkaç klasik durumlardan biri olmaktadır. Burada da görüldüğü gibi bireysel davranma durumunda (9 yaşında olduğu gibi) eğitime sosyal açıdan optimal olan yatırımdan (12 yaşındakinden) daha az yatırım yapılmaktadır. Psacharopoulos göre devlet üzerinde iki önemli kısıtlamanın yapılması gerekmektedir. Bunlardan ilki, özel ve dar anlamda sosyal getiri oranı arasındaki en büyük ayırım, üniversite düzeyinde oluşmaktadır. Bunun nedeni ise, dünyanın neredeyse çoğu ülkesinde temel eğitimin nispeten yüksek eğitime göre daha fazla sübvansede edilmesidir. Bu politika, diğer bir

uygulamaya sahiptir. Şöyle ki, üniversiteye katılımın özel maliyeti artırılarak, özel getiri oranı sosyal orana daha yakın hareket edecektir (Psacharopoulos, 2004: 344).

Şekil 9: Yüksek Eğitimin Ters Sübvansiyonu



Kaynak: Psacharopoulos, 2004: 345.

İkincisi ise, son zamanlarda eğitim getirisinin zamanla arttığı gözlenmekte bu da eğitim dışsallıklarının varlığını kanıtlamaktadır. Bu anlamda eğitimin her düzeyi sübvansiyon edilme zorunda olmalıdır (Psacharopoulos, 2004: 345).

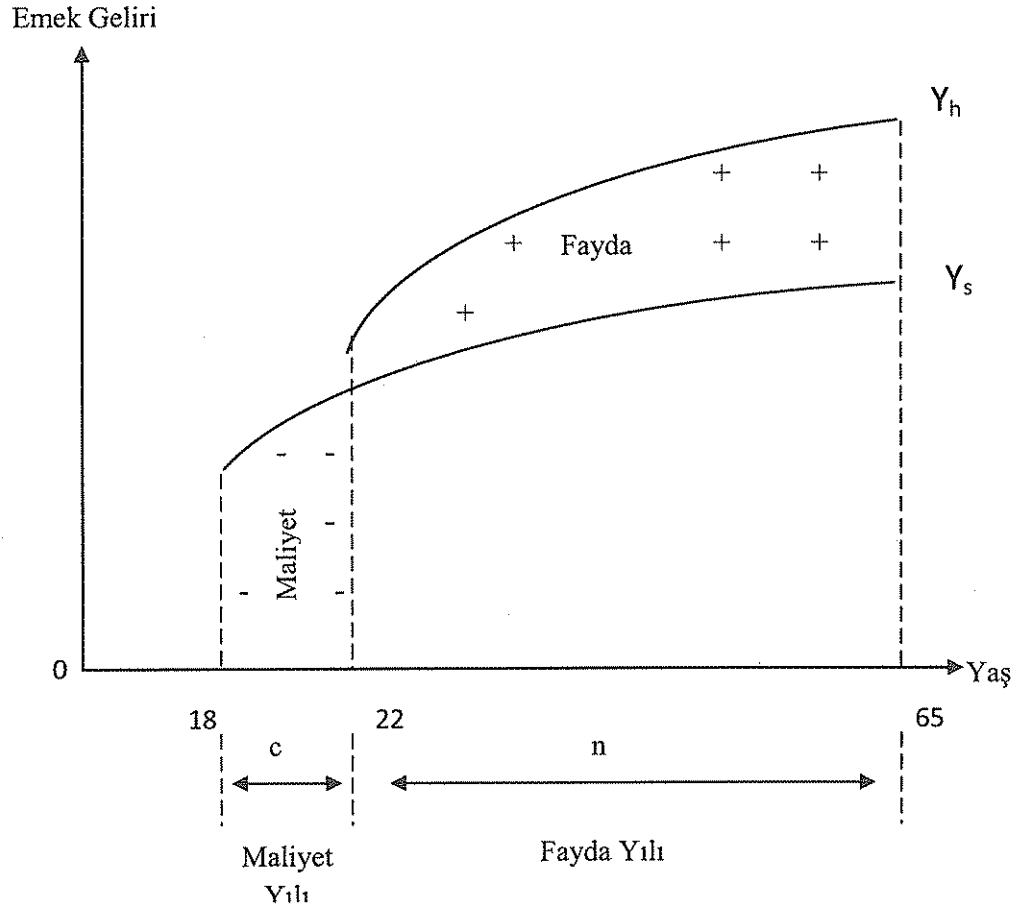
3.2.3.2. Getiri Oranlarının Tahmin Edilme Yöntemleri

Psacharopoulos, eğitim yatırımlarının getiri oranlarının tahmin edilmesinde 3 farklı yöntem kullanmıştır. Bu yöntemler sırasıyla; Detaylandırma (Elaborate) Yöntemi, Gelir Fonksiyonu Yöntemi ve Kısa Yol (Short-Cut) Yöntemi'dir.

3.2.3.2.1. Detaylandırma (Elaborate) Yöntemi

Belirli bir zamandaki maliyet akımını, fayda akımına eşitleyen iskonto oranı getirisinin tam cebirsel ifadesidir. Örneğin, yüksek öğretim yatırımının özel getiri oranının tahmin edilmesi düşünülebilir. Y , emeğin gelirini, h ve s sırasıyla yüksek ve orta öğretimin indisi olarak ifade edilirse, bu durumda getiri oranı (r), eşitlik çözüldüğünde bulunmaktadır (Psacharopoulos, 1981: 322).

Şekil 10: Detaylandırma Yöntemine Göre Getiri Oranının Tahmini



Kaynak: Psacharopoulos, 1981: 322.

22 yaşındaki toplam fayda = 22 yaşındaki toplam maliyet

(++++ bölge) = (----- bölge)

$$\sum_{t=1}^n (Y_h - Y_s)_t (1+r)^{-t} = \sum_{t=1}^c (Y_s)_t (1+r)^t \quad (3.9)$$

Bu tür bir denklem yinelemeli bir bilgisayar programı ile çözülmektedir. Eşitliğin sağ tarafını sol tarafına eşitleyene kadar, "r" nin mutlak değerinde ortaya çıkan doğru yöndeki küçük artışlarla değişim oluşmaktadır. 3 adımda getiri oranı tahmin edilmektedir. Bunlardan ilki;

$$Y_t = a + b AGE_t + c AGE_t^2 \quad (4.0)$$

Verilerin toplanması amacıyla aynı eğitim düzeyine sahip çalışanlar alt gruplar içinde yukardaki denkleme yerleştirilmektedir. 2. adımda, idealleştirilen yaş-gelir profili, ikinci tahmin fonksiyonunda kullanılan eğitim düzeyi ve verilen yaşlar için \hat{Y} değerinin tahmin edilmesiyle oluşturulmaktadır. 3. adımda ise, getiri oranlarının hesaplanması için gelirin tahmin değerleri formüle yerleştirilmektedir (Psacharopoulos, 1981: 323).

3.2.3.2.2. Gelir Fonksiyonu Yöntemi

Mincer (1974) modelinden türetilen bu yöntem, şekilde belirtilen fonksiyona uyumlu olarak;

$$\ln Y_i = \alpha + \beta S_i + \gamma_1 EX_i + \gamma_2 EX_i^2 + e_i \quad (4.1)$$

Buradaki, s , i bireyinin okullaşma yıl sayısını, EX ve EX^2 ise sırasıyla deneyim ve deneyimin karesini ifade etmektedir. Haftalık ve saatlik çalışan, dengeleyici faktör olarak bu modele bağımsız değişken olarak ilave edilmektedir. Yarı logaritmik olarak tanımlanan bu modelde $S(\beta)$ katsayısı, okullaşma yılındaki eğitim düzeyi dikkate alınmaksızın, okullaşmanın ilave bir yıl için ortalama özel getiri oranı olarak yorumlanabilmektedir (Psacharopoulos ve Ng, 1992: 6).

Gelir fonksiyonu yöntemi, farklı düzeylerdeki eğitim getirisinin tahmin edilmesinde kullanılabilir. Devam eden okullaşma yılı değişkenini (s), PRIM, SEC, UNIV olarak ifade edilen bir kukla değişken serisine dönüştürmektedir. Bu durumda genişletilmiş gelir fonksiyonu;

$$\ln Y_i = \alpha + \beta_1 PRIM_i + \beta_2 SEC_i + \beta_3 UNIV_i + \gamma_1 EX_i + \gamma_2 EX_i^2 + e_i \quad (4.2)$$

Buradan yola çıkarak, eğitimin farklı düzeyi için özel getiri oranı, şu şekilde türetilir;

$$r_{(PRIM)} = \beta_1 / S_{PRIM}$$

$$r_{(SEC)} = (\beta_2 - \beta_1) / (S_{SEC} - S_{PRIM})$$

$$r_{(UNIV)} = (\beta_3 - \beta_2) / (S_{UNIV} - S_{SEC})$$

Buradaki S_{PRIM} , S_{SEC} ve S_{UNIV} ardışık her bir eğitim düzeyi için okullaşma yıl sayısı toplamı anlamına gelmektedir. (Sırasıyla tamamlanan ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite eğitimi). İlköğretim yaşındaki çocukların vazgeçilen gelirleri dikkate alınmak zorundadır. Ampirik çalışmalarda bu grup için vazgeçilen gelirin yıl sayısı, iki yıl olarak belirtilmiştir. (Psacharopoulos ve Ng, 1992: 6).

3.2.3.2.3. Kısa Yol Yöntemi (Short-Cut)

Bu yöntem, gelir fonksiyonu yöntemiyle dolaylı olarak yapılanın, net bir dille yapılması şeklindedir. Eğitimin getirisi şu formüle dayalı olarak tahmin edilebilmektedir;

$$r_k = (\bar{Y}_k - Y_k - \Delta_s) / S (\bar{Y}_k - \Delta_s)$$

Burada ki indisli \bar{Y} , eğitim düzeyi çalışanların ortalama geliri ifade etmektedir. Bu formülün büyük bir avantajı, özel getiri oranını tahmin etmek için, eğitim düzeyiyle ifade edilen çalışanın geliri üzerinde tablolaşmış bilgiyi kullanabilir. Ayrıca sosyal getiri oranını tahmin etmek için, paydadaki okullaşma maliyeti çok daha kolay ilave edilmektedir (Psacharopoulos, 1981:324).

3.2.4. Barry R. Chiswick'in İnsan Sermayesi Modeli

1974 yılında Barry R. Chiswick tarafından ortaya koyulan İnsan Sermayesi Modeli, emek piyasası gelir dağılımı ile okul eğitimi yılı, okul sonrası eğitim yatırımı, bu yatırımların getiri oranı ve deneyim arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Çalışmasında, Amerika ve Kanada'da ki beyaz olan ve olmayan erkek ile tüm erkekler için gelir eşitsizliği ve bu eşitsizliğin ülke düzeyindeki farklılıklarına yer vermiştir (Chiswick, 1974:6).

Çalışmanın genel sonuçlarına bakıldığında, gelir dağılımı ile insan sermayesi ilişkilendirildiği görülmektedir. Amerika ve diğer birkaç ülkede, erkeler arasındaki kişisel gelir dağılımının teorik ve istatistiksel analizi, okul eğitiminin gelir dağılımındaki bölgesel ve bireysel farklılıkların önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca okul sonrası eğitim de, gelir dağılımının önemli bir belirleyicisi olmaktadır. Okul eğitimindeki bireysel yıl farklılıkları, bireysel gelir farklılıklarının anlaşılmasında önemli bir değişkendir. Bu değişkenin gücü mesela Nevada için yüzde 17 iken, Misisipi için yüzde 51, ülkeler için genel ortalama yüzde 29 olmaktadır. Diğer

değişkenlere göre (okul eğitimi kalitesi, okul sonrası eğitim yatırımı, yetenek, haftalık çalışma, sağlık, işteki memnuniyet v.s) bu değişkenin açıklayıcılığı oldukça yüksektir (Chiswick, 1974:7-8). Bu değişkenlerden eğitim yatırımı ve haftalık çalışma aşağıda ele alınacaktır;

3.2.4.1.Eğitim Yatırımı

Gelir, yalnızca eğitime yatırımla ve yılın tamamını çalışmayla elde edilirse, gelir ve eğitim parametreleri arasında basit bir ilişki olduğu söylenebilir. Y_0 'ın eğitimsiz bir bireyin bir yıllık gelirinin tamamı olduğu varsayımı altında, bir yılda potansiyel gelirinin yüzde 100k'sı kadar (doğrudan veya fırsat maliyeti olarak) yatırım yapılsaydı ve ilave yatırım yapılmaması ve sermaye stokunda yıpranma payı olmaması durumunda iki yılda elde ettiği tüm gelir (Chiswick, 1974: 107-108) ;

$$Y'_1 = Y_0 + r_1(k_1 Y_0) = Y_0 \quad (4.2)$$

şeklinde olacaktır.

Burada r_1 , yatırımın ortalama getirisidir. $k_1 Y_0$ yatırımın dolar cinsinden değeridir. Kişi N dönem yatırım yaparsa, eğitim sonrası geliri aşağıdaki gibi olur;

$$Y'_N = Y_0 \prod_{j=1}^N (1 + r_j k_j) \quad (4.3)$$

Burada r_j , j . dönemdeki yatırımın ortalama getiri oranıdır. k_j ise yatırım yapılan j yıldaki potansiyel gelirin belli bir bölümüdür. Net gelir (Y_N) ise, yatırım maliyetlerini düşükten sonraki kısımdır.

$$Y_N = Y'_N - k_{N+1}(Y'_N) = Y'_N(1 - k_{N+1}) \quad (4.4)$$

şeklinde olmaktadır.

Potansiyel gelirin yüzde $100k_{N+1}$ 'lık kısmıyla yatırım yapan bir çalışanın net geliri;

$$Y_N = Y_0 \prod_{j=1}^N (1 + r_j k_j)(1 - k_{N+1}) \quad (4.5)$$

3.2.4.2.Haftalık Çalışma

Gerçek net yıllık gelir, yılın belli dönemi boyunca emek gücünden yoksun ya da işsiz çalışanların olması nedeniyle yılın tamamını çalışarak elde edilen net gelirden daha az olmaktadır. Ampirik analizlerde, istihdam verilerinin kullanılması için istihdam haftalık çalışan kavramıyla ifade edilmektedir. Haftalık ücret, haftalık çalışan sayısından bağımsız olsaydı şöyle yazılabilirdi (Chiswick, 1974:109) ;

$$Y_N = Y_0 \left[\prod_{j=1}^N (1 + r_j k_j)(1 - k_{N+1}) \right] (ww) \quad (4.6)$$

Y_N şu anki net yıllık geliri göstermektedir. Kişi yatırım yapmadığında elde ettiği gelir Y_0 olmaktadır.

$$\prod_{j=1}^N (1 + r_j k_j)(1 - k_{N+1}), \text{ geçmişte ve şimdiki insan sermayesi yatırımının katkısını}$$

ifade etmektedir. (WW) ise kişinin çalıştığı $N+1$ yıldaki haftalık kısım olmaktadır.

İnsan sermayesi çerçevesinde, haftalık ücret ile haftalık çalışmanın birbirinden bağımsız olmadığına inanılmasının iki nedeni vardır. Bunlardan ilki, bir firma için özel öğrenimde büyük yatırımlara sahip olan kişiler daha yüksek ücret oranına, daha düşük işten çıkarılma olasılığına sahiptirler. İkincisi, genel ve özel ayırımına bakılmaksızın eğitimdeki büyük yatırımlar sayesinde daha yüksek haftalık ücrete sahip olan kişiler, daha yüksek bir zaman fırsat maliyetiyle karşılaşır. Bu durumda ikame etkisi yatırım maliyeti nedeniyle refah artışını sağlayan yan etkiye göre ağır basarsa yıl boyunca daha fazla çalışmış olacaktır (Chiswick, 1974:109-110).

Haftalık çalışma ile haftalık ücret arasında bir ilişki olduğu bilinmekle birlikte bu ilişkinin negatif yönlü olduğu belirtilmektedir. Bunun iki önemli nedeni vardır. Bunlar (Chiswick, 1974: 110) ;

- I. Haftalık çalışanlara daha yüksek haftalık ücret uygulanırsa, bu bir endüstride istihdamın döngüsel ve konjonktürel duyarlılığına neden olmaktadır.

- II. Haftalık çalışanların arz eğrisinin artması durumunda daha fazla haftalık ücret istenecektir. Daha yüksek ücretin fiyat etkisi, refah (gelir) etkisini aşarsa emek piyasasına daha fazla emek arz edilecektir.

Sonuç olarak, haftalık çalışma ve saatlik çalışma arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Daha fazla haftalık saat çalışan kişiler daha yüksek haftalık ücrete sahip olduğu için sürekli insan sermayesindeki yatırım stoku, haftalık çalışanların aldıkları haftalık ücretlerle pozitif bir ilişkiye neden olmaktadır (Chiswick, 1974: 110) ;

$$Y_N = Y_0 \left[\prod_{j=1}^N (1 + r_j k_j) (1 - k_{N+1}) \right] (ww)^\gamma \quad (4.7)$$

Burada ki, γ haftalık çalışma kısmı ile ilişkili yıllık gelirin elastikiyetidir. Haftalık çalışma ve γ , sadece tektipleştirici değişkenler değildir.

2.3.4.3. Ampirik Formülasyon

(4.7). denklemdeki insan sermayesi gelir fonksiyonu, haftalık ücret ve haftalık çalışma arasındaki ilişkiyi yıl boyunca haftalık çalışma bölümü, bu yıldaki (k_{N+1}) yatırılan potansiyel gelir kısmı, N yatırım dönem sayısı ve yıllık net gelir (Y_N) ile ilişkilidir. Bununla birlikte bu fonksiyonel biçim bazı nedenlerden dolayı arzu edilmemektedir. Bu nedenlerden ilki, N ve WW dışında diğer değişkenler kolayca ölçülemezler. İkincisi, ampirik olarak doğrusal modeli, doğrusal olmayan modele göre tahmin etmek daha kolaydır. Üçüncüsü, eşitsizliğin her iki tarafındaki varyans hesaplanırsa, gelirin varyansı ücretin bir varyans fonksiyonu olacaktır. (4.7). denklemin her iki tarafının logaritması alınır (Chiswick, 1974:111) ;

$$\ln Y_N = \ln Y_0 + \sum_{j=1}^N r_j k_j + \ln(1 - k_{N+1}) + \gamma(\ln WW) \quad (4.8)$$

elde edilir. B.R. Chiswick bu fonksiyondan yola çıkarak aşağıdaki genişletilmiş insan sermayesi modelini elde etmiştir.

$$\ln Y_i = x + r_i s_i + r'_i (A_i - S_i - 5) + \gamma(\ln WW_i) + u_i \quad (4.9)$$

$$T = (A_i - S_i - 5)$$

(4.8). denklemdeki N , öğrenim yılını göstermektedir. Toplam öğrenim yılında okul eğitim yılını (S)'yi çıkarılırsa geriye kalan $N-S$, okul sonrası eğitim yılının verecektir. Okul eğitiminin işteki eğitimden önce olduğu varsayımı altında, $N-S = T$, okul sonrası eğitim yılını vermekte olup $T = A - S - 5$ olarak tahmin edilebilir. Burada A , yaşı vermekte olup, okulu bıraktığı ($S + 5$) yıldaki yaşından beri her yıl yatırım yaptığı varsayılmaktadır. Model (4.9)'daki u (hata terimi), yaş, okul eğitimi getiri oranı, okul eğitim düzeyinden kaynaklı bireysel gelir farklılıklarını yansıtmaktadır (Chiswick, 1974:111).

3.4. İNSAN SERMAYESİ TEORİSİNE YÖNELİK ELEŞTİRİLER VE İLERİ SÜRÜLEN YAKLAŞIMLAR

3.4.1. İnsan Sermayesi Teorisine Yönelik Eleştiriler

Gelişmekte olan ülkelerde, emek piyasası tam rekabet şartlarından oldukça uzaktır. İstihdam olanaklarının yetersizliği, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerle birlikte cinsiyete dayalı ayrımcılık ve daha birçok eksiklik temel olumsuzları oluşturmaktadır. Sonuç istihdamın doğruluğuna göre değil, sübjektif ve kişisel tercihlere göre yapılmaktadır. Bu durumda, ücret veya gelir, verimliliği ölçmüş olamaz ancak eşitsizliğin bir göstergesi olarak faaliyet göstermektedir. Kısacası, İnsan Sermayesi Teorisi tarafından iddia edildiği gibi ücret farklılıkları, eğitim farklılıklarından kaynaklı değil, tam aksine toplum içerisinde mevcut olan sosyal eşitsizliklerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu durumda, eğitim fonksiyonu ancak “kağıt üzerinde sınıflandırma (**credentialism**)” olarak kabul görmektedir. Okulların vermiş oldukları sertifika ve belgeler gerek kamu gerekse özel sektör işverenlerinin görevlerini kolaylaştırmanın ötesine gitmemektedir. Diğer bir deyişle, verimlilik ile istihdam ve ücret arasında herhangi bir ilişki kurulamamaktadır (Mehmet ve Kılıç, 2009: 100). Örneğin, 1982 yılında Morris tarafından yapılan çalışmada, 1965-1979 dönemi için 66 gelişmekte olan ülkenin verileri kullanılarak maliyet fayda oranları hesaplanmıştır. Buna göre, eğitim için hesaplanan maliyet fayda oranları, maliyetlere ilişkin bir hipoteze dayalı olarak 3,4 ile 7,4 arasında dağılırken, buna karşın insana dayalı olmayan yatırımlar için maliyet fayda oranları 0,4 ila 1,0 arasında dağılmıştır (Uyanık, 2000a: 104).

Bu durum sadece gelişmekte olan ülkelerle de sınırlı kalmamış, gelişmiş olan ülkeler olarak ifade edilen birçok ülke üzerine yapılan çalışmamalarda da eğitim ve gelir dağılımı arasında beklenen pozitif ilişkiye ulaşamadığı görülmüştür.

Thurow, ABD'den elde edilen istatistiklere dayalı olarak 25 ve üstü yaştaki erkekler için eğitim ve gelir dağılımı verilerini karşılaştırmıştır. 1968-1978 yılları arasında eğitim dağılımı olumlu bir ilerle gösterse de, aynı yıllar arasındaki gelir dağılımında bir iyileşmenin olmadığını gözlenmiştir. Bu grubun en üst gelir dilimi ile en alt gelir dilimi arasındaki fark, eğitim farklarının 2.3 katı olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Thurow, 1968 yılında üretim fonksiyonlarından hareketle emeğin marjinal verimliliğini tahmin etmiş ve ABD'de ki emekçilerin kazançlarının marjinal ürünlerinden az olduğunu göstermiştir. Ortalama olarak kazançların, verimliliğin yüzde 63'ü kadar olduğunu hesaplamıştır (Ünal, 1991: 754).

Teoriye yönelik yapılan eleştirilerden birisi de, özellikle uygulama da bazı değişkenlerin ölçmesinin neredeyse imkânsız olmasıdır. Örneğin, bir eğitim projesinin getiri oranının hesaplanması, bunun ne kadarının yatırım ne kadarının tüketim harcaması olarak kabul edileceği gerçeğinin bilinmemesi nedeniyle imkânsızdır (Ünal, 1991:753).

Beşeri sermaye teorisyenlerinin çalışmaları üzerinde dikkat edilmesi gereken belki de en önemli husus, çalışılan yada çalışmalara konu olan zaman aralıklarının (Becker, 1939-1949, Miller, 1939-1959, Schultz 1900-1956) savaş gibi problemlerin yaşandığı olağanüstü zamanları içermesidir (Şahin, 2011: 121).

3.4.2. İleri Sürülen Yaklaşımlar

İnsan sermayesi teorisine yönelik yapılan eleştiriler sonucu gelişen bir takım yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Bunlar sırasıyla;

3.4.2.1. Eleme Hipotezi (Screening Hypothesis)

Spence tarafından geliştirilen Eleme Hipotezi, bilgi yoksunu işverenlerin, potansiyel çalışanlara sahip olduğunu vurgulayan emek piyasasının alternatif bir görüşüdür. Bu modelde, eğitim hizmetleri, bir sınıflandırma aracı gibi faaliyet göstermekte ve işte en verimli olabilecek çalışanların belirlenmesine yardımcı bir araç olarak görev almaktadır (Reynolds vd, 1997: 81).

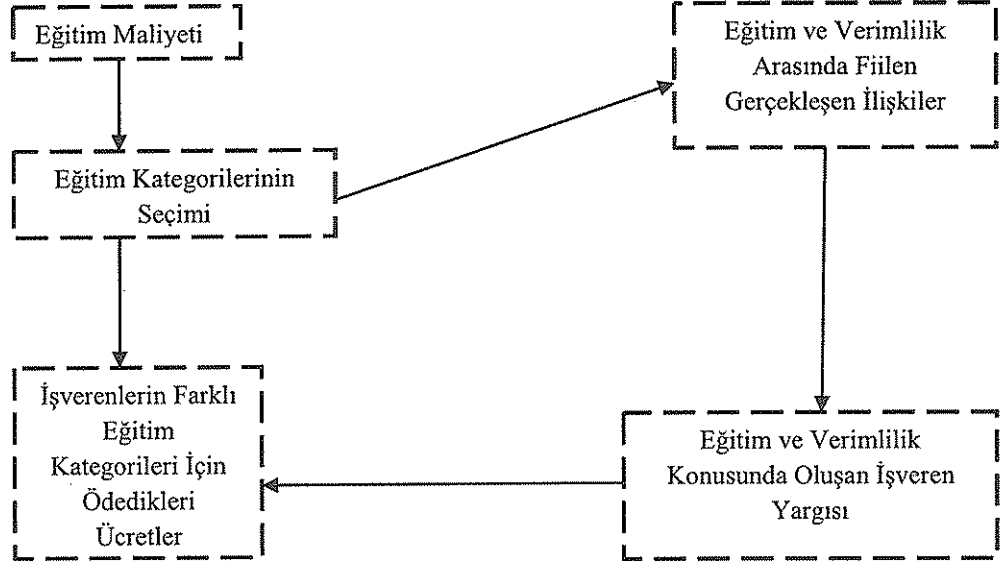
İnsan sermayesi teorisi, okul eğitiminin doğrudan bireysel verimliliği arttırdığını savunmaktadır. Bunun aksine Eleme Hipotezi ise, esas verimliliği sadece okul eğitiminin gösterdiğini iddia etmektedir. Elbette, güçlü eleme hipotezi (SSH), okul eğitimi ile değişmez olan verimliliğin özellikle bir eleme aracı olarak kullanıldığı varsayılmaktadır. Diğer taraftan zayıf eleme hipotezi, okul eğitiminin temel rolü eleme iken, esas verimliliği de arttırabildiğini kabul etmektedir (Brown ve Sessions, 1999: 397).

Eleme hipotezine göre, eğitim gerekli bilgi ve becerileri artırma yolu ile verimliliği arttırmamakta, onun yerine bireyleri yeteneklerine göre sisteme dâhil etmekte, sistemden mezun etmekte veya elemektedir. Çeşitli diplomalar, belgeler ve sertifikalar, işverenlerin işe alımda alınacak kişi hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacaktır. Belge ve sertifikalar sayesinde kişilerin işe alınmasını sağladığını ileri sürün bu yaklaşım belgeleme (labeling) veya filtreleme (filtering) olarak da ifade edilmektedir. Eğitim, insanın niteliklerinde bir değişim yaratmasa da emek piyasası için başka bir değer yaratmaktadır (Aksoy vd, 2011: 73).

Eleme Hipotezinde iki önemli özellik göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki, “yaş, cinsiyet, ırk ve kişilik özellikleri” ikincisi ise, “tanımlayıcı özellikler” (signals) olarak adlandırılan kişinin işte daha fazla yatırım yaptığı ve verimlilikle ilgili olan özellikleridir. Eleme Hipotezindeki bu iki önemli özellik emeğin, birincil ve ikincil emek piyasalarına girmelerinde etkili olmaktadır. Piyasa koşullarının özellikleri her ne olursa olsun, burada eğitimin tanımlayıcı özelliği, işverenlerin bireyleri uygun işlere yerleştirmelerine yararsa, eğitim, verimliliğin ve üretimin artmasındaki işlevini gerçekleştirmiş olacaktır (Uyanık, 2000b: 31).

Eleme Hipotezi çerçevesinde eğitimin “eleme” fonksiyonunu gösteren, Spence ve arkadaşlarının geliştirdikleri Temel Model (Basic Signaling Model) Şekil 11 de ki gibi gösterilmiştir (Ünal, 1991:758).

Şekil 11: Eğitimin Eleme Fonksiyonu İle İlgili Temel Model



Kaynak: Uyanık, 2000b: 32.

Şekilde de görüldüğü gibi, kişiler, eğitim programının maliyeti ve bu programı bitirenlere ödenen ücretleri dikkate alarak bir seçim yapmaktadırlar. İşverenler, farklı eğitim programlarını almış ve mezun olmuş olan kişileri işe alır ve gözlerler. Gözlemlerin sonucunda işverenler, her bir eğitim düzeyine uygun ücret tutarını belirlemektedirler. Aynı zamanda, bu şekilde farklı işlerdeki eğitim ve verimlilik arasındaki ilişki hakkında da genel bir yargı oluşmuş olmaktadır. Zamanla bu yargularla birlikte belirlenen ücretlerde de bir takım değişiklikler olabilmektedir. İşverenler bu şekilde çalışanlar arasında homojenliği sağladığı ölçüde arzu ettiği üretim karlılığı arttırabilmektedirler (Ünal,1991: 758-759).

3.4.2.2.Kuyruk Hipotezi (Queue Hypothesis)

Kuyruk hipotezine göre, eğitim işçinin potansiyel verimliliğini belirleyen bir etken sayılmamaktadır. Çünkü verimlilik, işin bir özelliği olmaktadır. Yüksek verimlilikteki işler, modern teknolojiler kullanılarak yapılan işlerdir ve bunları yapan çalışanlara da yüksek ücret ödenmektedir (Öztürk, 2005: 6). Kuyruk Hipotezi'nde, kişinin yetiştirilebilirlik düzeyini gösteren özelliklerin, bu kişilerin üretim boyunca

yapacakları bakımından önemli olmadığı, yalnızca iş başındayken verilecek olan formal ve informal yetiştirmelerin maliyetini etkilediği kabul edilir. Bu yetiştirmeler sayesinde, bireyin verimliliğini işin verimlilik düzeyine yükseltmek için gerekli bilişsel beceriler kazandırılacaktır. Kişiler söz konusu olan işler için kuyruğa gireceklerdir. Kuyruğun en üstünde en yetiştirilebilir olanlar, en altında olanlarda en az yetiştirilebilir olanlar, yani yetiştirilebilmeleri için daha fazla maliyete katlanılması gerekenler yer almaktadır. İşverenler en yetiştirilebilir durumda olan kişileri en verimli ve bu nedenden ötürü en yüksek olan işlere almaktadırlar. Yani, kuyruktakiler işlere, kuyruktaki konumlarına göre dağıtılmaktadırlar (Ünal, 1991: 758-759).

Kısacası emek piyasasında kuyruk görüşü, eğitim ve gelir arasındaki ilişkiyi kabul etmekle birlikte, geliri işçileri daha verimli yapmak için verilen özel bilgilerden bağımsız değerlendirmektedir. Bu görüşe göre eğitim, daha kolay yetiştirilebilir işçilerin belirlenmesinde işverenlere kolaylık sağlayan bir araçtır (Carnoy, 1990: 492).

3.4.2.3. İkili Emek Piyasası Kuramı (Dual Labor Market Theory)

Doeringer ve Piore (1971), Amerikan ekonomisini ikili bir emek piyasası olarak tanımlamışlardır. İşler ya birincil ya da ikincil piyasa olarak bölünmektedir. Birincil piyasadaki işler, yüksek ücret, iş güvenliği, sürdürülebilir sorumluluk, iç yükselmenin yüksek olduğu kariyer olarak tanımlanacak iyi işlerdir. İkincil piyasalardaki işler, düşük ücret ve çalışan ile firma arasındaki bağın küçük olduğu işlerdir. İkincil piyasadaki çalışanlar, daha yüksek maaşa ve daha iyi işe sahip olan birincil sektördekilere gıptayla bakmaktadırlar. Örneğin, birincil piyasadaki işverenler büyük bir firmayı kuran olurken, fast-food tarzı küçük işletmeler ikincil piyasaları oluşturmaktadır (Bulow ve Summer, 1986: 38, Dickens, Lang, 1984:1).

Birincil işler genellikle sermaye yoğun teknolojilerin bulunduğu endüstrilerde görülmektedir. Bu endüstrilerde düzenli üretim talebi, yüksek üretim kapasitesi bulunan sendikalaşmanın olduğu firmalar bulunmaktadır. Bu piyasada ki emeğin eğitim düzeyi yüksek ve ekonomi de önemli bir yere sahip olmaktadır. İkincil işler ise, daha çok emek yoğun ve rekabetçi endüstrilerde görülmektedir. Bu piyasada birincinin aksine, üretim talebi düzensiz ve azalan bir seyre sahiptir (Uyanık, 1999: 3).

3.4.2.4.İçsel Emek Piyasası Kuramı

İlk olarak 1954'te Clark Kerr ve 1966'da John Dunlop tarafından ileri sürülen içsel emek piyasası fikri kalıcı ve yararlı olmuştur (Osterman, 1994: 303). İçsel işgücü piyasası, personel alımı, eğitim ve ücret, iş ilişkilerinin yönetilmesi gibi endüstriyel kural ve prosedürleri ifade etmektedir (Royal, 2000:1). Bu teoride birincil işgücü piyasası içerisinde yer alan her büyük firma, ödeme sistemi ve işler için içsel işgücü piyasasıyla bir yapı oluşturmaktadır. Burada işçi sendikalarının ve toplu sözleşmelerin etkisi hissedilmektedir. Ücretler, işe göre belirlenmekte, bireylerin nitelikleri etkili olmamaktadır. İçsel ücret yapısı, bireysel ücret belirlemedeki maliyeti ve çelişkileri ortadan kaldırmak için kullanılmaktadır (Uyanık, 1999: 5).

Ayrıca hiçbir eğitim düzeyinin getirinin belirlenmesinde etkin olmadığı ifade edilmektedir. Getiri, gerçekte kabiliyetin (becerinin) getirisidir. Bireyin daha fazla kazanma isteği varsa, eğitim olmaksızın da daha fazla kazanç elde edebilmektedir (Ünal, 1991: 765).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ ÜCRET FARKLILIKLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde uygulamaya ait amaç, yöntem ve veriler ile tanımlayıcı istatistikler yer verilecek olup, uygulama sonuçlarına değinilecektir.

4.1. UYGULAMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

4.1.1. Uygulamanın Amacı

Gelişmekte olan ülkelerin emek piyasalarının özelliklerini yansıtan Türkiye'deki emek piyasası, temel olarak benzer sorunsallıkları da taşımaktadır. Bu sorunlara bakıldığında kayıt dışı istihdam, ücret farklılıkları, çocuk işçi çalıştırma, sigortasız ve sendikasız çalıştırma gibi birçok temel sorunları barındırmaktadır. Bu sorunlardan sadece biri olan ücret farklılığı, teori ve uygulamada da farklı şekillerde görülmektedir. Genelde bireysel ayrımcılığa ve işçi sömürüsüne dayalı emek piyasalarına sahip olan az gelişmiş ekonomiler, emeğin karşılığı olan ücretin ödenmesinde de birçok sorunu gündeme getirmektedir. Bu sorunlara gerçekçi çözümler sunabilmek için sorunun temel belirleyicilerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışmada da ücret farklılığı konusu, Temel İnsan Sermayesi Teorisi ışığında ele alınmaya çalışılmıştır. Diğer bütün değişkenler sabitken bireyin elde ettiği eğitim düzeyi ve deneyimden yola çıkarak ücrette meydana gelebilecek olan artışın, Türkiye perspektifinde sektörel, cinsiyet ve bölgesel bazda nasıl farklılıklar arz ettiği gösterilmeye çalışılmıştır.

4.1.2. Uygulamanın Yöntemi

Çalışmada En Küçük Kareler (EKK) yöntemiyle birlikte Kantil Regresyon yaklaşımı karşılaştırmalı olarak kullanılmıştır. Bu çalışmada modellerin elde edilmesinde STATA 11 paket programından yararlanılmıştır. Ayrıca modellerde oluşan farklı varyans problemi, Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg Farklı Varyans Testi ile test edilmiş ve farklı varyans probleminin olduğu durumda dirençli (robust-Huber ve White tahmincisi) standart hataların kullanıldığı modeller dikkate alınmıştır.

EKK yöntemine göre birçok avantaja sahip olan Kantil Regresyon yöntemiyle ilgili genel bilgiler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

4.1.2.1. Kantil Regresyon Yöntemi

4.1.2.1.1. Kantil ve Kantil Fonksiyonu

Herhangi X gerçekteğerli rastsal değişkeni, dağılım fonksiyonuyla aşağıdaki gibi karakterize edilebilmektedir;

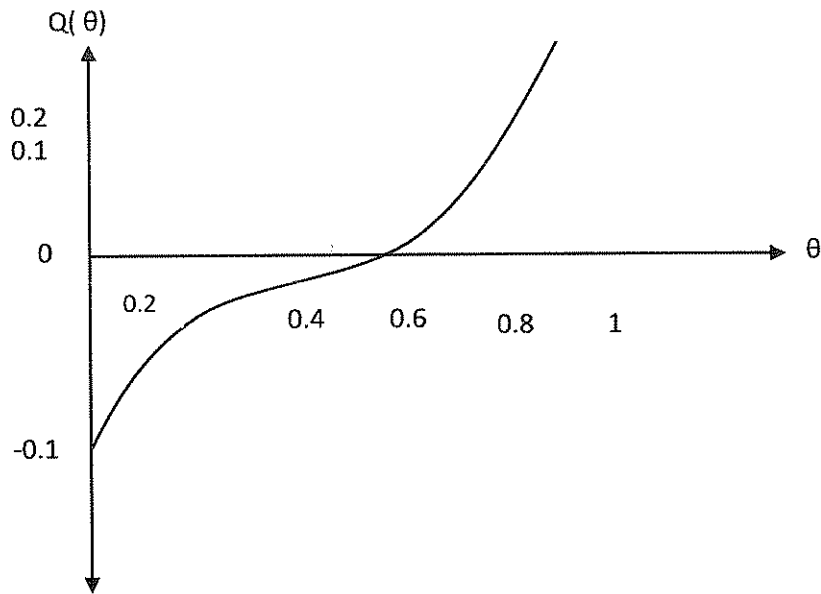
$$F(x) = P(X \leq x)$$

Her $0 < \theta < 1$ için,

$$F^{-1}(\theta) = \inf\{x: F(x) \geq \theta\}$$

X'in θ . kantili olarak ifade edilmektedir. Medyan, $F^{-1}(1/2)$, merkezde yer almaktadır. Kantiller, tüm bu aşamalardaki basit bir optimizasyon probleminden ortaya çıkmaktadır (Koenker, 2005: 5). Kantil fonksiyonu QF, $Q(\theta)$ ile gösterilmektedir. Kantil değeri, değişkenin dağılımında yer alan ve dağılımı, kendisinden büyük olanlar ile küçük olanlar şeklinde ikiye bölen bir değer olmaktadır. Yani, değerlerin yüzde θ 'sı, θ . kantilden daha küçüktür⁴. $x_\theta = (X \leq x_\theta)$ olasılığı için x'in değeridir.

Şekil 12: Kantil Fonksiyonu



Kaynak: Saçaklı, 2005: 78.

⁴ θ , olasılık değerini ifade etmektedir.

x_θ 'ın değeri, anakütle θ . kantili olarak adlandırılmaktadır. $x_\theta = Q(\theta)$ fonksiyonu, θ . kantili, θ 'nın bir fonksiyonu olarak adlandırılır ve kantil fonksiyonu olarak adlandırılmaktadır (Saçaklı, 2005: 77-78).

4.1.2.1.2. Kantil Regresyon

Standart tahmin yaklaşımı, dağılım etkilerini incelemek için ciddi sınırlamaları olan EKK(En Küçük Kareler) gibi regresyon modellerini ifade etmektedir. Koenker ve Basset (1978) tarafından ileri sürülen kantil regresyon modeli, EKK yönteminden daha fazla esnek ve bağımlı değişkenin dağılımına ait kovaryans etkilerini incelemeye olanak sağlamaktadır (Çağlayan ve Arıkan, 2011: 308).

Klasik EKK tahmininin amacı, doğrusallık gibi $E(Y|X)$ 'in fonksiyonel biçimiyle ilgili bazı varsayımlar altında, " $E(Y|X)$ bağılı bazı X açıklayıcı değişkenlerinde, sıralı bir Y değişkeninin koşullu beklentisi nasıldır?" sorusuna cevap vermektir. Diğer yandan kantil regresyon, koşullu dağılımın herhangi bir kantili için böyle bir sorunun cevaplanmasını da sağlamaktadır. Sıralı dağılımın yalnızca yer ve ölçek eş değişken kayması varsayımının aksine, kantil regresyon yöntemi, dağılımın şekli üzerindeki potansiyel etkileri de açıklamaktadır. Örneğin işsizler için eğitim programları etkisi, uzun süre işsizlik nöbetleri yaşayanlar için kısaltır, en kısa nöbetleri uzatırsa, o zaman ortalama tedavi etkisi göz ardı edilen en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmektedir. Aynı zamanda, işsizlik süreçlerinin dağılım şekli üzerinde, tedavi etkisi yinede önemli olabilmektedir (Leping, 2005: 12).

Kantil regresyon, bir ya da daha fazla kovaryansı veren sıralı bir kantil için, tek değişkenli kantil kavramını genelleştirmektedir.

$F(x) = P(X \leq x)$ ve $0 < \theta < 1$ için $F^{-1}(\theta) = \inf\{x: F(x) \geq \theta\}$ koşulları altında, X in (x_1, x_2, \dots, x_n) rassal bir örneği için, mutlak sapmaların toplamını minimize edici olduğu bilinmektedir. Bu durumda,

$$\min_{\xi \in R} \sum_{i=1}^n |y_i - \xi|$$

Benzer şekilde, $Q(\theta)$ 'ın benzeri olan, θ . genel örnek kantili $\xi(\tau)$, optimizasyon sorununun çözümü olarak formüle edilebilir.

$$\min_{\xi \in R} \sum_{i=1}^n \rho_{\tau}(y_i - \xi)$$

Buradaki $\rho_{\theta}(z) = z(\theta - I(z < 0))$, $0 < \theta < 1$ 'dir. $I(\cdot)$, gösterge işlevi üstlenmektedir. Tıpkı hata kareleri toplamını minimize eden örnek ortalaması gibi,

$$\hat{\mu} = \arg \min_{\mu \in R} \sum_{i=1}^n (y_i - \mu)^2$$

$E(Y|X = x) = x' \beta$ şartlı doğrusal model için genişletilebilir. Bu durumda,

$$\hat{\beta} = \arg \min_{\beta \in R^p} \sum_{i=1}^n (y_i - x_i' \beta)^2$$

şeklin de olmaktadır. Şartlı doğrusal kantil fonksiyonu

$Q(\theta|X = x) = x' \beta(\theta)$, aşağıdaki çözümlemeyle tahmin edilebilir.

$$\hat{\beta}(\tau) = \arg \min_{\beta \in R^p} \sum_{i=1}^n \rho_{\tau}(y_i - x_i' \beta)^2$$

Her $\theta \in (0,1)$ kantil için, $\hat{\beta}(\tau)$ kantili, θ . regresyon kantili olarak ifade edilmektedir (Chen, 2005: 215).

4.1.2.1.3. Kantil Regresyonun Özellikleri

Kantil regresyonun en önemli özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Leping, 2005: 15);

- (1) θ 'nın farklı değerlerine bakarak $X = x$ eşitliğini veren Y 'nin tüm şartlı dağılımını karakterize etmek için kantil regresyon kullanılabilir.
- (2) Kantiller, tekdüze dönüşümler için eş değişkenlidir. Yani, her tekdüze $h(\cdot)$ fonksiyon için

$Q_{h(Y|X)}(dX) = h(Q_{Y|X}(dX))$ 'dir. Logaritmik gelirin şartlı ortalaması, gelirin şartlı ortalamasının logaritmasıdır.

- (3) Kantiller, Y 'de ki aykırı değerlere dayanıklıdır.

- (4) Ortalama regresyon tahmincileri, hata teriminin normal olmadığı zamanki ortalama regresyon tahmincilerine nazaran daha fazla etkin olabilir.
- (5) Kantil regresyon, varyansın sabit olup olmadığının belirlenmesine bir olanak sağlamaktadır.
- (6) Kantil regresyon, hataların mutlak değer toplamının minimize edilmesi yoluyla tahmin edilmektedir (Güriş vd, 2010: 147).

4.2. VERİ SETİ VE TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'in yapmış olduğu 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri seti kullanılmıştır. Türkiye'de planlı kalkınma dönemine geçişle birlikte iktisaden faal nüfus yapısı hakkındaki bilgiler, beş yılda bir yapılan Genel Nüfus Sayımlarından ve 1966 yılından itibaren düzensiz olarak, bazı dönemlerde yapılan Hanehalkı İşgücü Anketlerinden (HİA) derlenmiştir. Ancak, 1988 yılına kadar bu kaynaklardan, özellikle işgücü piyasasının izlenmesinde temel veri kaynağı olan işgücü anketinden, elde edilen veriler; coğrafi kapsam, tanım, kavram, değişken ve sınıflandırmalardaki farklılıklar nedeni ile zaman serisi içinde birbiri ile karşılaştırılabilir nitelikte değildi. Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) koordinatörlüğünde yürütülen İşgücü Piyasası Enformasyon Sistemi (İPES) Projesi kapsamında ve daha sonra Dünya Bankası İstihdam ve Eğitim Projesi çerçevesinde, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün de teknik katkıları ile yapılan çalışmalarda, işgücü piyasası göstergelerinin daha doğru ve zamanında ölçülmesi amacıyla yönelik olarak, hanehalkı işgücü anketlerinin yeniden yapılandırılması hedeflenmiştir.

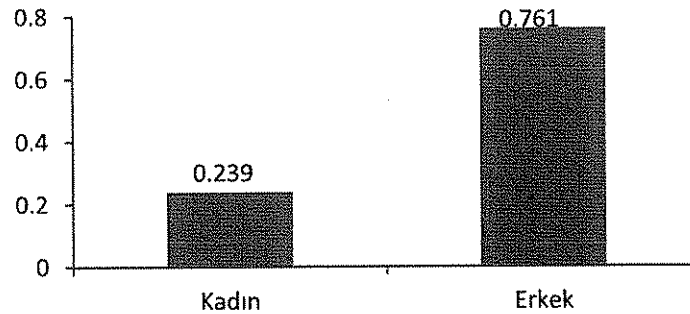
Anketin esas amacı; ülkedeki işgücünün yapısını ortaya koymak, istihdam edilenlerin; iktisadi faaliyet, meslek (ya da tuttuğu iş), işteki durum ve çalışma süresi, işsizlerin ise; iş arama süresi ve aradıkları meslek (ya da iş) ve benzer özellikleri hakkında bilgi derlemektir. Ankette Türkiye genelinde her yerleşim yeri örnek seçimi için kapsama dahil edilmiştir. Örnek tasarımı yıllık bazda oluşturulmuş ve yıllık tahminler Türkiye, kent-kır, Düzey 1 ve Düzey 2 için toplam bazda hedeflenmiştir. Yıllık bazda oluşturulan örnek tasarımı; üçer aylık dönemsel tahminlere olanak

sağlanması, yıllık tahmin için dönemsel verilerin kümüle edilmesi çerçevesinde planlanmıştır. Hem istihdam halinde olanlar, hem de referans döneminde çalışmadığı halde daha önce bir işte çalışmış olanlar ekonomik faaliyet ve meslek durumlarına göre sınıflandırılmıştır (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011).

Bu çalışmada istihdamda olup gelir getiren toplam 91,917 bireyle çalışılmıştır. Bağımlı değişken referans dönemindeki aylık gelirin logaritmalı halidir. Bu çalışmada temel ve genişletilmiş insan sermayesi modellerinde kullanılan bağımsız değişkenler ise sırasıyla deneyim, deneyimin karesi, bitirilen yaş, çalışma yılı, cinsiyet, çalışılan sektör, bölge değişkenleri olan İstanbul (Bölge 1), Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2), İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3), Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4), Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5), Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6), Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7), bireyin eğitimi, medeni durum, yerleşim yeri, bireyin idari sorumluluğunun olması, sosyal güvenliğinin bulunması, tam gün çalışması, haftalık çalışma süresi, meslek gruplarıdır. Temel sınıf olarak, kadınlar, 15-25 yaş gurubunda olanlar, özel kesimde çalışanlar, İstanbul (Bölge 1)'da yaşayanlar, okul bitirmeyenler, eşi ölenler (boşanan veya hiç evlenmeyen), kırdaki yaşayanlar, kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler, idari sorumluluğu ve sosyal güvenliği olmayanlar, yarım gün çalışanlar dikkate alınmıştır.

Ek-Tablo 1 kullanılan verilere ait tanımlayıcı istatistikleri vermektedir. Ek-Tablo 1 incelendiğinde, ankete katılanların yüzde 76,1'ini erkekler, yüzde 23,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır.

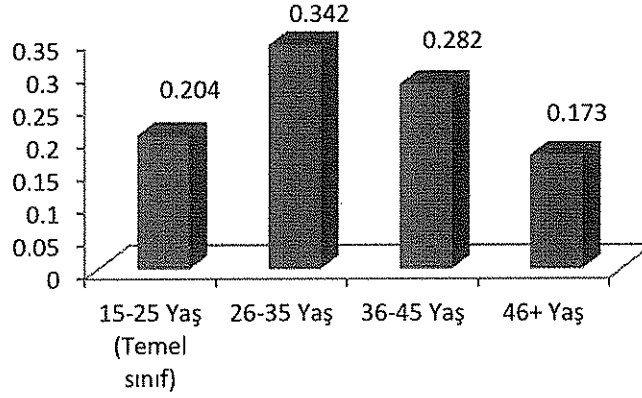
Grafik 11: Cinsiyete Göre Dağılım



Kaynak: TÜİK (2011) HİA verileri tarafımda düzenlenmiştir.

Yaş dikkate alındığında, yüzde 34,2 ile ilk sırada 26-35 yaş grubu yer alırken, daha sonra sırasıyla 36-45, 15-25 ve 46 üstü yaş grubu yer almaktadır.

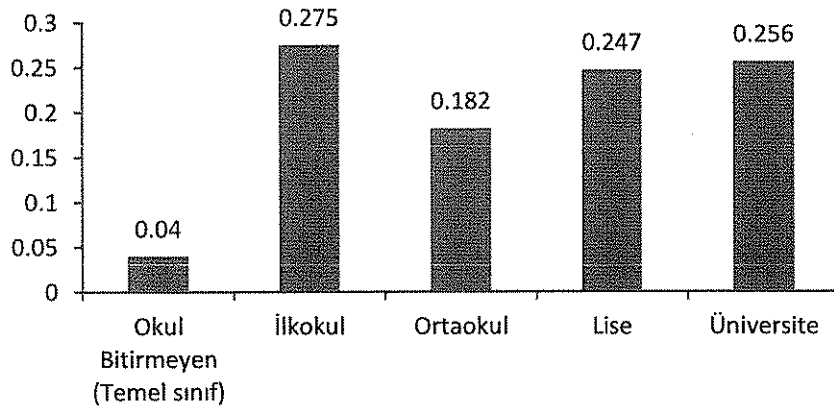
Grafik 12: Yaşa Göre Dağılım



Kaynak: TÜİK (2011) HİA verileri tarafımda düzenlenmiştir.

Eğitim düzeyi bakımından, anketin çoğunluğunu yüzde 27,5 ile ilköğretim mezunları oluştururken, üniversite mezunları yüzde 25,6 ile ikinci sırada yer almıştır. Türkiye'deki ortalama eğitim yılı ise, 9.5 yıldır.

Grafik 13: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım



Kaynak: TÜİK (2011) HİA verileri tarafımda düzenlenmiştir.

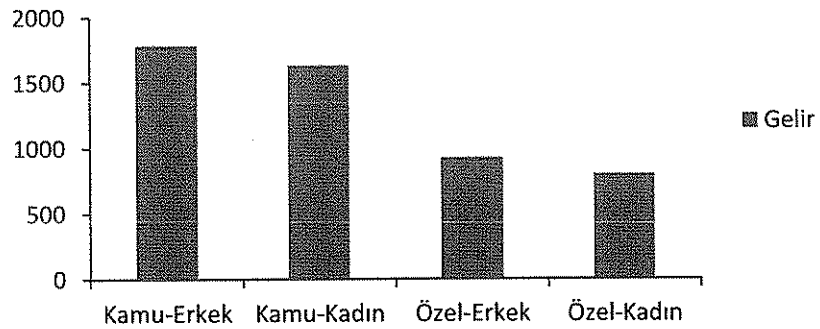
Bununla birlikte anketteki bireylerin yüzde 69,6'sı evli, yüzde 30,4'ü eşli, boşanan veya hiç evlenmemiş olan bireylerden oluşmaktadır. Sektörel açıdan özel kesim çalışanları anketin yüzde 75,6'sını oluştururken, geriye kalan yüzde 24,4'lük payı

ise kamu çalışanları oluşturmaktadır. Kentte yaşayanların payı yüzde 83,6 iken, kırdta yaşayanların payı ise yüzde 16,4'tür.

Anketteki bireylerin yüzde 7,9'u bir idari sorumluluğa sahip iken, sosyal güvenliği olan birey ise yüzde 78'lik bir payı oluşturmaktadır. Tam gün çalışan bireyler ise yüzde 96,4'lük bir paya sahiptir. Meslek grupları bakımından, ilk sırada yüzde 16,6 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yer alırken, son sırada yüzde 0,9'luk payla nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışan bireyler yer almaktadır.

Bölgeler TÜİK'in Düzey-1'deki gruplaması dikkate alınarak yedi grupta toplanmıştır. Bu gruplar sırasıyla; Bölge 1 (İstanbul), Bölge 2 (Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli), Bölge 3 (İzmir, Aydın, Manisa), Bölge 4 (Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri), Bölge 5 (Antalya, Adana, Hatay), Bölge 6 (Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon), Bölge 7 (Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin)'dir. Oluşturulan gruplara göre anketteki bireylerin yoğun olarak toplandıkları bölgeler sırasıyla Bölge 4, Bölge 2, Bölge 1, Bölge 7, Bölge 3, Bölge 5, Bölge 6'dır.

Grafik 14: Türkiye'de Kamu ve Özel Kesimde Çalışan Kadın ve Erkek için Gelir Dağılımı



Kaynak: TÜİK (2011) HİA verileri tarafımca düzenlenmiştir.

Tablo 17: Türkiye’de Kamu ve Özel Kesimde Çalışan Kadın ve Erkek için Gelir Dağılımı

Sektör/Cinsiyet	Gelir
Kamu kesiminde çalışan erkek	1784.145
Kamu kesiminde çalışan kadın	1633.731
Özel kesimde çalışan erkek	927.615
Özel kesimde çalışan kadın	801.455

Kaynak: TÜİK (2011) HİA verileri tarafınca düzenlenmiştir.

Sektörlere göre erkek ve kadınlara ait gelir dağılımına bakıldığında kamu sektöründe çalışan erkeklerin en fazla gelire, özel sektörde çalışan kadınların ise en düşük gelire sahip olduğu görülür.

4.3.BULGULAR

Analiz sonucu elde edilen temel ve genişletilmiş insan sermayesi modelleri iki başlık altında incelenecektir.

4.3.1. Temel İnsan Sermayesi Modeli (TİSM)’ne Göre En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon Sonuçları

Bu çalışmada elde edilen Temel İnsan Sermayesi Modeli’nde En Küçük Kareler (EKK) yöntemi ve Kantil Regresyon(QR) yaklaşımı kullanılmıştır. Hataların normal dağılıma sahip oldukları, ortalamanın sıfır ve varyansların sabit olduğu varsayımları yapılmıştır. Çalışma bir kesit verisi olması dolayısı ile farklı varyans problemi ile karşılaşmıştır. Gerçekten iş tecrübesi ve eğitim süresi gelir denklemine bağımsız değişkenler olarak girdiğinde hata terimleri varyanslarının sabit olmayıp gözlemlenilen gözleme değişebildiği beklenmektedir. Bu varsayımın zedelendiği durumda dirençli standart hataların kullanıldığı Huber-White tahmincisi kullanılmıştır.

Temel insan sermayesi modeli Mincer tipi bir insan sermayesi modeli olup gelir, eğitim, deneyim ve deneyimin karesi değişkenlerini içermektedir. Mincer tipi Temel İnsan Sermayesi modelinde gelir fonksiyonu konkav olarak tanımlanmıştır. Yaş değişkeninin ikinci dereceden bir polinom şeklinde ifade edilmesinden dolayı gelir fonksiyonu artmaktadır. Kişinin çalışma yaşamı belli bir yıla ulaştığında en yüksek tepe

noktasına varır. Daha sonra ise ya düz bir seyir izler ya da yaş ilerledikçe gelir azalır (Erdoğan, 1999: 78). Buna göre gelir fonksiyonu aşağıdaki gibi verilebilir.

$$\ln Y = b_0 + b_1E + b_2D + b_3D^2 + u$$

Bu denklemde,

$\ln Y$: bireyin gelirini

E : Eğitim yılı

D : Deneyim

Gelir denkleminde b_1 eğitimin getirisini, b_2 ve b_3 deneyimin getirisini göstermektedir. Bu modelin sonuçları Ek-Tablo 2, Ek-Tablo 27'deki tablolarda verilmiştir.

Temel İnsan Sermayesi Modeli, Türkiye geneli için incelendiğinde Ek-Tablo 2'de görüldüğü gibi, deneyim, deneyim kare ve eğitim yılı değişkenleri iktisadi ve istatistikî açıdan anlamlı sonuçlar vermiştir. EKK yöntemine göre, eğitim yılındaki 1 yıllık bir artış gelirden %10'luk bir artış sağlamıştır. Deneyim değişkeninin gelire olan katkısına bakıldığında deneyimdeki 1 yıllık bir artış, gelirden %6 bir artış sağlamıştır. Kantil regresyon sonuçlarına göre ise, eğitim yılının gelire olan katkısı neredeyse benzer sonuçları vermiştir. Deneyimin gelire olan katkısı ise giderek azalmıştır. Gelir belli bir yıla kadar artıp belli bir yıldan sonra da giderek azalış göstermiştir.

Cinsiyete göre ele alındığında, Selim ve İlkaracan (2002), Cudeville ve Gürbüz (2007), Tansel (1999) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgularda olduğu gibi Türkiye'de ücret farklılıkları kadınların aleyhine gerçekleşmiştir. Kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha düşük gelire maruz bırakılmıştır. Ek-Tablo 3 ve Ek-Tablo 4'te ki EKK sonuçlarına göre, eğitimin getirisinin kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca deneyim arttıkça erkeklerde gelir artışı daha fazla olmaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre ise, erkekler için eğitimin getirisinin gelire olan katkısı giderek artmakta iken, kadınlara olan katkısı önce artmış daha sonra azalmıştır. Deneyim değişkeninin gelir artırıcı etkisi hem erkek hem de kadın çalışanlar için giderek azalmıştır.

Sektörel açıdan Ek-Tablo 5 ve Ek- Tablo 6'daki sonuçlara bakıldığında, kamu sektöründe çalışanlar özel sektör çalışanlarına göre daha fazla gelire sahip olmuştur. Benzer sonuçları, Dustman ve Soest (1997), Batı Almanya için, Qudsi (1989), Kuveyt için, Giordano ve Depola (2011) Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz, Solvenya ve Portekiz olmak üzere 10 ülke için, Naheed ve Younas (2012), Pakistan için, Dougherty (2010), Ürdün için, Azam ve Prakash(2010), Hindistan için, Chombo ve Ramos (2009) , Meksika için, McGuinness ve Connell (2008), İrlanda için, Campos ve Centeno (2012) 15 AB ülkesi için, Casero ve Seshan (2006), Djiboti için, Christofides ve Pashardes (2002), Kıbrıs için, Glinskaya ve Lokshin (2005), Hindistan için, Hartog ve Ooesterbeek (1993), Hollanda için, Chartetterji, Mumford ve Smtih (2007), İngiltere için, Jovanovic ve Loskshin (2004), Moskova için, Aminu (2011), Nijerya için, Hyder (2005), Pakistan için, Papapetrou (2006), Yunanistan için, Sanger (2011), Kanada için, Christopoulou ve Monastiriotis (2011), Yunanistan için bulmuştur. Ayrıca EKK sonuçlarına göre, özel sektörde, deneyimin artmasının geliri daha çok arttırdığı görülür. Kantil regresyon sonuçlarına göre, deneyimin gelir üzerindeki olumlu etkisi kamu sektörü çalışanları için giderek azalmakta iken, özel sektörde .50 kantile kadar artmış daha sonra azalmıştır. Eğitimin gelir arttırıcı etkisi, kamu sektöründe .75 kantile kadar azalmış daha sonra artmıştır. Özel sektörde ise önce küçük bir azalma daha sonra sürekli bir artış söz konusu olmuştur.

Yerleşim yerleri açısından Ek-Tablo 7 ve Ek-Tablo 8 incelendiğinde, kentsel kesimde çalışanların kırsaldakilere göre daha fazla gelire sahip olduğu görülmektedir. EKK sonuçlarına göre, eğitimin getirisinin gelir üzerindeki arttırıcı etkisi, kentsel kesimde daha fazla olmuştur. Deneyimin gelir üzerindeki arttırıcı etkisi ise, her iki kesim için çok farklılık arz etmemiştir. Kantil regresyon sonuçları EKK sonuçlarından farklı olarak, eğitim yılının gelir arttırıcı etkisi, kentsel kesimde önce azalıp daha sonra artarken, kırsal kesimdeki çalışanlar için küçük bir artıştan sonra sürekli bir azalışla sonuçlanmıştır. Deneyimin gelir üzerindeki olumlu etkisi, daha belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır. Fakat her iki yerleşim yerindeki çalışanlar için deneyimin gelir üzerindeki olumlu etkisi giderek azalmıştır.

Bölgesel bazda Ek-Tablo 9, Ek-Tablo 10, Ek-Tablo 11, Ek-Tablo12, Ek-Tablo 13, Ek-Tablo 14 ve Ek-Tablo-15 incelendiğinde, en fazla geliri İstanbul (Bölge 1)'da ki çalışanlar elde etmiştir. En düşük gelire ise Bölge 5 (Antalya, Adana, Hatay)'te ki çalışanlar sahip olmuştur. EKK sonuçlarına göre, eğitimin gelire olan katkısı Bölge 4'te en fazla olmuştur. En az katkıyı da İstanbul (Bölge 1)'da ki çalışanlar elde etmiştir. Deneyim arttıkça en fazla gelir artışı Bölge 3 (İzmir, Aydın, Manisa)'te görülmüştür. Kantil regresyon sonuçlarına göre, eğitim yılı arttığında gelire olan katkısı İstanbul (Bölge 1), Bölge 2 (Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli) ve Bölge 3 (İzmir, Aydın, Manisa)'te artmıştır. Diğer bölgelerde dalgalanmalar göstermektedir.

Kamu sektöründe çalışanların elde ettiği gelirler cinsiyete göre ele alındığında Ek-Tablo 16 ve Ek-Tablo 17'ye göre, kamu sektöründeki erkek çalışanlar kadınlar göre daha fazla gelire sahip olmuşlardır. Ayrıca EKK sonuçlarına göre, eğitim yılı ve deneyimin gelire olan katkısı kadın çalışanlarda daha fazla olmuştur. Kantil regresyon sonuçlarına göre ise, eğitim ve deneyimin gelire olan katkısı hem erkek hem de kadın çalışanlar için giderek azalmıştır.

Özel sektörde çalışanların gelirlerine bakıldığında Ek-Tablo 18 ve Ek-Tablo 19'a göre, erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla gelir elde ettiği görülmektedir. EKK sonuçlarına göre, eğitimin getirisi kadınlarda daha fazla iken, deneyim arttıkça deneyimin getirisi erkekler için daha fazla olmuştur. Kantil regresyon sonuçlarına göre, özel sektördeki erkek çalışanlar için deneyimin gelir üzerindeki etkisi giderek azalmakta iken, kadın çalışanlarda önce azalıp, daha sonra artmıştır. Eğitim yılının gelir üzerindeki etkisi ise özel sektördeki erkek çalışanlar için sürekli artmakta iken, kadın çalışanlar için bu etki önce azalıp, daha sonra artmıştır.

Yerleşim yerleri açısından Ek-Tablo 20, Ek-Tablo 21, Ek-Tablo 22 ve Ek-Tablo 23'e bakıldığında, kentteki kamu ve özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar içerisinde, en yüksek gelire kamudaki erkek çalışanlar sahip olurken, en düşük gelire özel sektördeki kadın çalışanlar sahip olmuştur. EKK sonuçlarına göre, eğitim yılının gelir arttırıcı etkisi en fazla kamu sektöründeki kadın çalışanlarda, deneyimin gelire olan katkısı ise en fazla özel sektördeki erkek çalışanlarda gözlenmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, eğitimin getirisi özel sektördeki erkek çalışanlar için daha fazladır. Kamuda erkek ve kadın çalışanlar için bu etki giderek azalmıştır. Özel sektördeki kadın

çalışanlar için ise, önce bir miktar azalma daha sonra sürekli bir artış gözlenmiştir. Deneyim arttıkça kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanlar için deneyimin getirisi giderek azalmakta iken, özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için önce azalıp daha sonra artmıştır.

Kırsal kesimde çalışanlar için Ek-Tablo 24, Ek-Tablo 25, Ek-Tablo 26 ve Ek-Tablo 27'e bakıldığında, en fazla gelir düzeyine kamu sektöründeki erkek çalışanlar sahip olmuştur. EKK sonuçlarına göre, eğitim yılı artması kamudaki kadın çalışanların gelirlerine daha fazla katkı sağlamıştır. Deneyimin gelire olan katkısının özel sektördeki erkek çalışanlar için daha fazla olduğu gözlenmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, eğitim yılı kamu ve özel sektördeki erkek çalışanlar ve kamudaki kadın çalışanlar için gelire olan katkısı giderek azalmış, özel sektördeki kadın çalışanlar için ise, önce artıp daha sonra azalıp tekrar artmıştır. Deneyimin gelir üzerindeki etkisi yani deneyimin getirisi kamu ve özel sektördeki kadın ve erkek çalışanların her ikisi içinde giderek azalmıştır.

4.3.2. Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli (GİSM)'ne Göre En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon Sonuçları

Temel insan sermayesine ek olarak genişletilmiş modeller elde edilmiştir. Bu modeller ise Ek-Tablo 28 ve Ek-Tablo 53 arasındaki tablolarda verilmiştir. Temel insan sermayesi modellerinde sürekli değişkenler kullanılırken, genişletilmiş modeller kukla değişkenlerden oluşmaktadır. Genişletilmiş modelde çoğu değişken, 0 ve 1 değerini alan kukla değişkendir. Bu kukla değişkenler temel sınıf için 0 değerini alan, diğeri için 1 değerini alan kalitatif değişkendir. Temel sınıf seçimi yapılırken anlamlı karşılaştırmalar yapılabilen ve veri sayısının yeterli olduğu sınıf, temel sınıf olarak seçilmiştir.

Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli'nin Türkiye genelinin ele alındığı Ek-Tablo 28'deki EKK sonuçlarına göre, erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla gelir elde ettiği görülür. Yaş gruplarına bakıldığında 25-35 yaş, 36-45 yaş ve 46+ yaş grubunun temel sınıf olan 15-25 yaş grubuna göre daha fazla gelir elde etmektedir. Kamu sektöründe çalışanlar özel sektör çalışanlarına göre daha fazla gelire sahiptir. Eğitim düzeyi, medeni durum ve meslek grupları incelendiğinde ortaokul, lise ve üniversite eğitimine sahip olanların okul bitirmeyenlere göre, evli çalışanların eşi ölmüş, dul veya

hiç evlenmeyenlere göre, kentte yaşayanların kırsal kesimde yaşayanlara göre, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlerin profesyonel meslek mensuplarına göre daha fazla gelire sahip olduğu görülmektedir. Eğitim gruplarından ilkokul mezunları, okul bitirmeyenlere göre daha düşük gelire sahip olmuştur.

Ayrıca idari sorumluluğu ve sosyal güvenliği olanlar, olmayanlara göre ve tam gün çalışanlar yarım gün çalışanlara göre daha fazla gelire sahiptir. Kantil regresyon sonuçlarına göre ise, erkeklerin kadınlara göre olan gelir fazlalığı giderek artış göstermektedir. Ayrıca kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlerin, profesyonel meslek mensuplarına olan gelir üstünlüğü giderek azalmış ve tersine dönmüştür. İlkokul mezunları, okul bitirmeyenlere göre 10. ve 25. kantiller de daha fazla gelire sahip olurken, daha sonraki kantil düzeylerinde ise durum tersine dönmüş ve okul bitirmeyenler ilkokul mezunlarına göre giderek artan biçimde daha fazla gelire sahip olmuşlardır.

GİSM cinsiyete göre incelendiğinde Ek-Tablo 29 ve Ek-Tablo 30'daki sonuçlara göre, erkek çalışanlar kadınlara göre daha fazla gelire sahip olmuştur. EKK sonuçlarına göre, her iki cinsiyete göre 45 yaşından sonra gelir düzeylerinde azalmalar görülmüştür. Ayrıca kamu sektöründeki erkek çalışanlar hem özel sektör erkek çalışanlarına hem de kamu ve özel sektördeki kadın çalışanlara göre daha fazla gelire sahip olduğu görülmektedir. Bölgesel olarak Bölge 1'deki erkek ve kadın çalışanlar diğer bölgedeki çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Hem erkek hem de kadın çalışanlar için Bölge 1'e göre en düşük gelire ise Bölge 6'daki erkek ve kadın çalışanlar sahip olmuştur. Eğitim düzeyi bakımından, sadece ortaokul ve lise eğitimine sahip kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha fazla gelire sahiptir. Evli erkek çalışanlar, kadınlara göre gelir düzeyi daha fazladır. Kentte yaşayan kadınlar kırsaldaki kadınlara ve hem kent hem de kırsaldaki erkeklere göre daha fazla gelire sahip olmuştur. İdari sorumluluğu olan erkek ve kadın çalışanlar birbirine yakın gelir düzeyine sahip olurken idari sorumluluğu olmayanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Sosyal güvenliği olan kadınlar ve erkekler sosyal güvenliği olmayanlara göre daha fazla gelir sahibi olmuşlardır. Tam gün çalışan kadın ve erkekler yarım gün çalışan kadın ve erkeklere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler sadece profesyonel meslek mensubu olan erkeklere göre daha fazla gelir elde

etmiştir. Diğer meslek grupları daha düşük gelire sahip olmuştur. Kantil regresyon sonuçlarına göre, erkek ve kadın çalışanlar için kamuda çalışanlar özelde çalışanlara göre geliri önce artan sonra azalan bir yapı göstermiştir. Dikkati çeken önemli bir değişken kent değişkenidir. Kentteki erkek çalışanların kırsaldaki erkeklere göre gelir üstünlüğü giderek azalmakta ve sonrasında tersine dönmektedir. Yani kırsaldaki erkekler kentteki erkek çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kentteki kadın çalışanların kırsaldakilere göre gelir düzeylerinde azalma olmuş fakat erkek çalışanlardaki gibi bir durumla karşılaşmamıştır. Meslek bakımından da erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlerin, profesyonel meslek mensubu olan erkeklere göre gelir üstünlüğü giderek azalmış ve tersine dönmüştür. Kadın çalışanlarda ise tüm meslek grupları kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre daha düşük gelir elde etmiştir.

Sektörel olarak bakıldığında Ek-Tablo 30 ve Ek-Tablo 31'deki EKK sonuçlarına göre, kamudaki erkekler kamudaki kadın çalışanlara göre, özeldeki erkekler özeldeki kadın çalışanlara göre daha fazla gelire sahiptir. Ayrıca özeldeki erkek çalışanlar kamudaki erkek çalışanlara göre daha fazla gelir sahibidir. Bölgesel olarak Bölge 1'deki kamu çalışanlarına göre en düşük gelire sahip olan Bölge 5'teki kamu çalışanlarıdır. Bölge 1'deki özel çalışanlara göre ise, en düşük gelire sahip olan Bölge 6'daki özel kesim çalışanlarıdır. Eğitim düzeyi bakımından üniversite mezunu kamu çalışanları, üniversite mezunu özel sektör çalışanlarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. Evli olan özel sektör çalışanları, kamu sektöründekilere göre daha fazla gelir sahibi olmuştur. Ek-Tablo 30'a göre kentteki kamu çalışanları kırsaldaki kamu çalışanlarına ve özel kesimdeki çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. İdari sorumluluk bakımından özel kesim çalışanlarına kamu kesimindekilere göre daha fazla gelir ödenmiştir. Sosyal güvenlik bakımından kamu çalışanlarına daha fazla ücret ödenmiştir. Meslek bakımından en yüksek kamu çalışanı gelirini hizmet ve satış elemanları elde etmiştir. Özel sektörde ise, böyle bir durum söz konusu olmayıp kanun yapıcılara, üst düzey yöneticilere ve müdürlere diğer meslek gruplarına göre daha fazla gelir ödenmiştir. Kantil regresyon sonuçları bakımından, kamu kesimindeki erkek çalışanların kamu kesimindeki kadın çalışanlara göre gelir üstünlüğü giderek azalmıştır. Özel sektörde ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre gelir üstünlüğü giderek artmıştır. Evli kamu kesimi çalışanların evli olmayan, dul veya eşi ölenlere göre gelir üstünlüğü giderek

azalmıştır. Özel sektörde ise bu üstünlük önce azalıp daha sonra tekrar artmıştır. Kentteki kamu çalışanlarının kırsaldaki kamu çalışanlarına göre gelir üstünlüğü giderek azalmıştır. Kentteki özel sektör çalışanları, kırsaldaki özel sektör çalışanlarının gelir üstünlüğü sürekli azalmış ve belli bir noktadan sonra durum tersine dönmüştür. İdari sorumluluğa sahip özel sektör çalışanları, kamudaki meslektaşlarına göre daha fazla gelire sahip olmuştur.

Yerleşim yeri bakımından, Ek-Tablo 33 ve Ek-Tablo 34'teki EKK sonuçlarına bakıldığında, yaş bakımından kentteki bireyler tüm yaş grupları için kırsaldakilere göre daha fazla gelir sahibi olmuştur. Kentteki kamu çalışanları, kırsaldaki kamu ve özel sektör çalışanlarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. En çarpıcı sonuçlardan birisi kırsaldaki lise ve üniversite mezunu çalışanların, kentteki lise ve üniversite mezununa göre daha fazla gelir elde etmesidir. En düşük gelire Bölge 6'da kentteki çalışanlar sahip olmuştur. Kırsal kesimde ise, en düşük gelire Bölge 3'teki kırsal çalışanlar sahip olmuştur. Meslek bakımından kentteki kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler diğer meslek gruplarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kırsalda ise durum tam tersini göstermiş ve kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre en yüksek gelire profesyonel meslek mensupları sahip olmuştur. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kentteki çalışanların azda olsa yaşlandıkça gelirlerinin düşmediği gözlenmiştir. Kırsal kesimde çalışanlarda ise benzer durum daha belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır. Kentteki ilkökul mezunlarının okul bitirmeyenlere göre gelir düzeyi EKK sonuçlarına göre anlamsız sonuçlar verirken, kantil regresyon ile daha makul sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Buna göre ilkökul mezunları okul bitirmeyenlere göre önce daha fazla gelir almış daha sonra durum tersine dönmüştür.

Bölgesel bazda incelendiğinde, Ek-Tablo 35, Ek-Tablo 36, Ek-Tablo 37, Ek-Tablo 38, Ek-Tablo 39, Ek-Tablo 40 ve Ek-Tablo 41'de ki EKK sonuçlarına göre, yaş bakımından en düşük geliri Bölge 7'deki çalışanlar elde etmiştir. Fakat ilginç olan yaş arttıkça gelir azalmamış olup, artmış olmasıdır. Tüm bölgeler genelinde kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. En fazla üstünlüğü de Bölge 7'deki kamu çalışanları özel kesim çalışanlarına karşı elde etmiştir. Eğitim düzeyi açısından üniversite mezunu olarak çalışanlar içerisinde en yüksek gelire sahip olan Bölge 4'teki çalışanlardır. Evli çalışanlar bakımından en yüksek gelire Bölge

5 ve Bölge 7'de ki çalışanlar elde etmiştir. Tüm bölgelerde erkek çalışanlar kadınlara göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Sosyal güvenliğe sahip olan çalışanlar bakımından Bölge 5, idari sorumluluğu olan çalışanlar bakımından Bölge 1, tam gün çalışanlar açısından Bölge 2'de ki çalışanlar daha fazla gelire elde etmişlerdir. Meslek bakımından kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler Bölge 2, Bölge 3, Bölge 4 ve Bölge 5'te profesyonel meslek mensupları hariç diğer meslek grubu çalışanlarına göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, yaş bakımından sadece Bölge 1, Bölge 2 ve Bölge 6'da ki çalışanların yaşları ilerledikçe belli bir noktaya kadar geliri artmış daha sonra azalmıştır. Fakat Bölge 3, Bölge 4 ve Bölge 5'teki çalışanların gelir-yaş profili ters u biçiminden artan bir doğru halini almıştır. Bölge 7'deki çalışanların hem EKK hem de kantil sonuçlarına göre yaşları ilerledikçe gelir düzeyleri artmıştır. En çarpıcı sonuçlardan birisi de, Bölge 7'deki kamu ve özel kesim çalışanları arasındaki gelir farklılığının artan kantil değerleri karşısında azalmayıp artış göstermesidir. Eğitim düzeyi bakımından, tüm bölgeler için eğitim seviyesi yükseldikçe elde edilen gelirden artmıştır. Medeni durum bakımından Bölge 1, Bölge 2, Bölge 3, Bölge 4, Bölge 6'daki çalışanların artan kantil değerlerine karşı gelir artışı gözlenmiş olup Bölge 5 ve 7'deki çalışanların gelirlerinde azalmalar meydana gelmiştir. Sosyal güvenliği ve idari sorumluluğu olanların olmayanlar arasındaki gelir farklılığı tüm bölgeler için giderek azalmıştır. Tam gün çalışanlar ile yarım gün çalışanlar arasındaki gelir farklılığı da tüm bölgeler için tam gün çalışanların aleyhine azalmıştır. Meslek bakımından da tüm bölgeler için genel olarak kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler diğer meslek gruplarına mensup çalışanlardan daha fazla gelir elde etmişlerdir.

Sektörlerin cinsiyete göre analizi için Ek-Tablo 42, Ek-Tablo 43, Ek-Tablo 44, Ek-Tablo 45'deki sonuçlar ele alındığında, ilk olarak kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanlar daha sonra özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar incelenecektir. Bu kapsamda EKK sonuçları incelendiğinde, kamu sektöründeki kadın çalışanların tüm yaş gruplarına göre kamu sektöründeki erkek çalışanlara göre daha fazla gelir aldığı görülmektedir. Eğitim düzeyi bakımından lise ve üniversite mezunu olan kamu sektöründeki kadın çalışanlar, kamu sektöründeki lise ve üniversite mezunu erkek çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kamu sektöründeki evli erkek çalışanlar, evli kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Sosyal güvenliği ve idari

sorumluluğu olanların olmayanlara, tam gün çalışanların yarım gün çalışanlara göre kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların daha fazla gelir sahibi olduğu görülmektedir. Meslek bakımından, kamudaki erkek kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre profesyonel meslek mensupları en fazla geliri elde etmiştir. Kadınlar için ise bu durum farklılık arz etmekte ve en fazla geliri kadın kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler elde etmiştir. Kentteki kamu erkek ve kadın çalışanları, kırsaldaki kamu erkek ve kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Bölgesel olarak kamudaki erkek çalışanlar en yüksek geliri Bölge 1’de elde etmekte iken, kadın çalışanlar için Bölge 4 en fazla geliri sağlamaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kamu sektöründeki erkek çalışanlar için yaş grupları içerisinde yaş ilerledikçe gelir-yaş profili artan bir doğru biçimini almaktadır. Kamudaki kadın çalışanlar içinde benzer durum gözlenmektedir. Kamudaki erkek ve kadın çalışanları için eğitim seviyesi arttıkça elde edilen gelir miktarı da artmıştır. Sosyal güvenliği olan kamudaki erkek çalışanların sosyal güvenliği olmayanlara göre elde ettiği gelir düzeyi artarken, kamudaki kadın çalışanlarda dalgalanmalar görülmektedir. İdari sorumluluk bakımından, kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların gelir düzeyi artış göstermiştir. Meslek bakımından, kamudaki erkek çalışanlarda en düşük gelire kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler alırken, kantilin artan değerleri karşısında durum tersine dönmüş ve en yüksek geliri olan profesyonel meslek mensupları olmuştur. Kentteki kamu erkek çalışanlarının kırsaldakilerle arasındaki gelir farklılığı çok fazla değişmez iken, kentteki kamu kadın çalışanları için bu farklılık giderek azalmıştır. Bölgesel olarak kamudaki erkek ve kadın çalışanlar için ço fazla bir değişiklik olmamıştır.

Özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için Ek-Tablo 44 ve Ek-Tablo 45’teki EKK sonuçları incelendiğinde, tüm yaş grupları bakımından özel sektördeki erkek çalışanlar özel sektördeki kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde ettiği görülmektedir. Eğitim düzeyi bakımından lise ve üniversite mezunu özel sektördeki erkek çalışanlar, özel sektördeki kadın çalışanlara göre daha fazla gelir etmişlerdir. Aynı zamanda her iki grup içinde eğitim seviyesi arttıkça elde edilen gelir miktarında artmaktadır. Özel sektördeki evli erkek çalışanlar, özel sektördeki kadın çalışanlara göre daha fazla gelire sahip olmuştur. Sosyal güvenliği ve idari sorumluluğu olan özel kesimdeki erkek ve kadın çalışanlar, olmayanlara göre daha fazla gelir elde etmişlerdir.

Meslek bakımından, özel sektördeki erkek profesyonel meslek mensupları, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Kentteki özel sektör kadın çalışanlar, kırsaldakilere göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Bölgesel olarak, özel sektör erkek çalışanlarının en fazla gelir elde ettiği yer Bölge 1 iken, en düşük gelir ise Bölge 5'te elde edilmiştir. Özeldeki kadın çalışanlar için en yüksek gelir Bölge 1 iken, en düşük gelir Bölge 6'da elde edilmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, özel sektördeki kadın ve erkek çalışanların gelir-yaş profili genel olarak ters u biçimini yansıtmaktadır. Eğitim düzeyi bakımından kantilin artan değerlerine karşılık olarak özel sektördeki erkek ve kadınların elde ettiği gelirden de bir atış gözlenmektedir. Sosyal güvenliği olanların olmayanlar arasındaki gelir farkı özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için giderek azalmıştır. İdari sorumluluğu olan özel sektör erkek ve kadın çalışanların idari sorumluluğu olmayanlara göre elde ettiği gelir düzeyi artış göstermiştir. Meslek bakımından özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için fark edilir bir değişim gözlenmemektedir. Kentteki özel sektör erkek çalışanların geliri kırsaldakilerle olan farkı kenttekiler aleyhine açılmıştır. Özel sektör kadın çalışanlar içinse durum pek te farklı değildir. Kentteki özel sektör kadın çalışanların kırsaldakilerle arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Bölgesel olarak Bölge 1'de ki özel sektör erkek ve kadın çalışanların gelir yönlü üstünlüğü giderek azalmıştır.

Yerleşim yerleri bakımından kamu ve özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için, Ek-Tablo 46, Ek-Tablo 47, Ek-Tablo 48, Ek-Tablo 49, Ek-Tablo 50, Ek-Tablo 51, Ek-Tablo 52 ve Ek-Tablo 53'teki sonuçlar değerlendirilecektir. Kentsel kesimde kamu sektöründeki kadın ve erkek çalışanların EKK sonuçlarına bakıldığında, tüm yaş grupları için kamudaki kadın çalışanlar erkeklere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Bölgesel olarak, kentteki kamu sektörü erkek çalışanları en fazla geliri Bölge 1'de, en düşük geliri ise Bölge 6'da elde etmişlerdir. Eğitim bakımından üniversite mezunu kentteki kamu sektörü kadın çalışanları, erkek çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Kamu sektöründeki evli erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. İdari sorumluluğu ve sosyal güvenliği olan kentteki kamu sektörü erkek çalışanları kadınlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Meslek olarak, kamudaki erkek profesyonel meslek mensupları, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Kamudaki kadın çalışanlar için kanun yapıcılar, üst

düzyer yöneticiler ve müdürler en fazla geliri almaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kentteki kamu kadın çalışanlar için gelir yaş profili ilk olarak ters u biçiminde ien daha sonra artan bir doğru haline gelmiştir. Bu geçiş kamu sektöründeki erkek çalışanlara göre daha önce gerçekleşmiştir. Burada dikkati çeen bir değişken üniversite değişkenidir. Keza kentteki kamu sektörü üniversite mezunu erkek çalışanlarının geliri okul bitirmeyenlere göre azalmıştır. Kadınlarda bu durum gelirdeki artışla sonuçlanmıştır. Kamu sektöründeki evli erkek ve kadın çalışanlar, evli olmayan, dul olan veya hiç evlenmemiş olan çalışanlara göre aralarındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. İdari sorumluluğu olan kentteki kamu sektörü erkek ve kadın çalışanlar, olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı idari sorumluluğa sahip olanların lehine giderek artmıştır. Sosyal güvenliği olan kentteki kamu erkek çalışanları için sosyal güvenliği olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı önce sosyal güvenliği olanlar lehine artmış daha sonra azalmıştır. Kentteki kamu sektörü kadın çalışanlar da aradaki fark önce azalıp daha sonra artıp tekrar azalmıştır. Meslek gruplarına göre, kentteki kamu sektörü erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, profesyonel meslek mensuplarına göre daha düşük gelire sahiptirler. Kentteki kamu sektörü kadın çalışanların en yüksek gelir aldığı meslek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler olmuştur.

Kentsel kesimde özel sektör erkek ve kadın çalışanlar için, Ek-Tablo 48 ve Ek-Tablo 49'daki EKK sonuçlarına göre, tüm yaş gruplarında kentsel kesimde özel sektördeki erkek çalışanlar, kentsel kesim özel sektör kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Bölgesel olarak hem kentteki özel sektör erkek çalışanları hem de kadın çalışanları için en fazla gelir Bölge 1'de elde edilmiştir. Bölge 1 ile diğer bölgeler arasındaki gelir farklılığı kentteki özel sektör kadın çalışanları için daha fazla olduğu görülmektedir. Kentteki özel sektör erkek ve kadın çalışanlar için en düşük gelir ise Bölge 6'daki çalışanlar elde etmiştir. Eğitim düzeyi bakımından, kentteki lise ve üniversite mezunu özel sektör kadın çalışanların okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farklılığı, kentteki lise ve üniversite mezunu özel sektör erkek çalışanlarının okul bitirmeyenler arasındaki gelir farklılığından daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından, kentteki evli özel sektör erkek çalışanları, benzer durumdaki kadın meslektaşlarına göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. İdari sorumluluğu ve sosyal güvencesi olan özel sektör kadın çalışanların sorumluluğu ve hiçbir sosyal güvencesi olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı, erkek meslektaşlarına göre daha fazla olmuştur.

Özel sektörde tam gün çalışan kadın çalışanların, erkek meslektaşlarından daha fazla gelir elde ettiğide görülmektedir. Meslek bakımından, kentteki özel sektör erkek profesyonel meslek mensupları, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Kentteki özel sektör kadın çalışanları için en fazla geliri kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler elde etmişlerdir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kentteki özel sektör kadın çalışanlarının tüm yaş grupları için gelir-yaş profili ters u biçimde devam etmiştir. Kentteki özel sektör erkek çalışanları için aynı durum söz konusu olmamıştır. 36-45 yaş ve 46 üstü yaş grupları arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Bölgesel olarak, kentteki özel sektör erkek ve kadın çalışanlar en fazla geliri Bölge 1’de elde etmişlerdir. Eğitim düzeyi açısından lise ve üniversite mezunu özel sektör kadın çalışanlarının elde ettikleri gelir, özel sektördeki erkek meslektaşlarına göre daha fazla olmuştur. Özel sektördeki evli erkek çalışanların gelirleri sürekli bir artış gösterirken, özel sektördeki evli kadın çalışanlar için bu artış ço belirgin bir şekilde gerçekleşmemiştir. İdari sorumluluğu olan özel sektör erkek çalışanlarının, idari sorumluluğu olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için bu farklılık önce artmış daha sonra azalmıştır. Sosyal güvenliği olan, kentteki özel sektör erkek ve kadın çalışanların, herhangi bir güvencesi olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Meslek bakımından, kentteki özel sektör erkek profesyonel meslek mensuplarının, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre gelir üstünlü giderek azalmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için en fazla gelir yine kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler tarafından elde edilmiştir.

Kırsal kesimdeki kamu ve özel sektördeki erkek ve kadın çalışanları için Ek-Tablo 50, Ek-Tablo 51, Ek-Tablo 52 ve Ek-Tablo 53’te ki sonuçlara göre, öncelikle kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların gelir yapısı, daha sonra özel sektör çalışanların gelir yapısı incelenecektir. Kamu sektöründeki kadın çalışanlar için elde edilen sonuçlar, kamu sektöründeki erkek çalışlardaki gibi çokta anlamlı sonuçlar vermesede, genel fikir edinilmesi bakımından önem arz etmektedir. Karşılaştırmalı olarak EKK sonuçlarına göre, üniversite mezunu kamu sektörü erkek çalışanlar, kamu sektöründeki kadın meslektaşlarına nazaran daha fazla gelir elde etmişlerdir. Kırsal kesimde kamu sektöründeki evli kadın çalışanlar, benzer durumdaki erkek meslektaşlarına göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Sosyal güvenliği olan kamu

sektöründeki kadın çalışanlar, erkeklere göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Tam gün çalışan kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Meslek bakımından, kırsal kesimde kamu sektöründeki erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, diğer meslek mensuplarına göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. En fazla geliri ise, hizmet ve satış elemanları elde etmişlerdir. Kırsal kesimde kamu sektöründeki kadın çalışanlarda ise, en fazla geliri kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler elde etmişlerdir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kırsal kesimde kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapılamamaktadır.

Kırsal kesimde özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için Ek-Tablo 52 ve EK-Tablo 53'teki EKK sonuçlarına bakılacak olursa, tüm yaş gruplarına göre, özel sektördeki erkek çalışanlar, kadın meslektaşlarına göre yaş ilerledikçe daha fazla gelir elde etmişlerdir. Ayrıca kırsaldaki özel sektör kadın çalışanlarının yaşları ilerledikçe elde ettikleri gelirlerde azalmıştır. Bölgesel olarak, Bölge 1'deki özel sektör erkek çalışanları diğer bölgelerdeki özel sektör erkek çalışanlarına göre daha fazla gelir elde etmişlerdir. Aynı durum kadın çalışanları için de geçerli olmaktadır. Üniversite mezunu özel sektördeki erkek çalışanların okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farkı, benzer durumdaki kadın meslektaşlarına göre daha fazla olmuştur. Lise mezunu özel sektördeki kadın çalışanlar içinde, tersi durum geçerli olmuştur. Özel sektördeki evli erkek çalışanlar, eşi ölmüş, dul veya hiç evlenmemiş çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Benzer durumdaki özel sektör kadın çalışanlara göre de gelir üstünlüğü bulunmaktadır. İdari sorumluluğun ve sosyal güvenliği olan özel sektör kadın çalışanları erkek çalışanlara göre, daha fazla gelir elde etmiştir. Bölgesel olarak, özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar en fazla geliri kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür meslek grubunda elde etmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, özel sektördeki erkek çalışanların gelir-yaş profili ters u biçiminden artan bir doğru biçimini almıştır. Bölgesel olarak, özel sektördeki erkek ve kadın çalışanların en fazla elde ettiği gelir, Bölge 1'de sağlanmıştır. Üniversite mezunu özel sektör erkek ve kadın çalışanların okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Özel sektördeki evli erkek çalışanların eşi ölen, dul veya hiç evlenmemiş çalışanlara göre geliri giderek artmıştır. Kadın çalışanlarda ise, bu durum gelirdeki azalmayla sonuçlanmıştır. İdari sorumluluğu olan özel sektördeki erkek ve kadın çalışanların sorumluluğu olmayanlarla arasındaki

gelir farklılığı giderek artmıştır. Sosyal güvenliğe sahip özel sektör erkek ve kadın çalışanların, herhangi bir güvenceye sahip olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Mesleklere göre, özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için en fazla gelir profesyonel meslek mensuplarına sağlanmıştır.

SONUÇ

Ücret kavramı, çalışan ve işveren arasındaki bir bölüşüm sorunu olmaktan ziyade, aslında toplumuda çok yakından ilgilendiren bir konu olmaktadır. Ücretlerde meydana gelen bir artış veya azalış, ekonominin tüm mekanizmalarını çalıştırmakta olup, sendikal yapılanmalara da hizmet etmektedir. Ücretin bu denli toplumsal bir öneme sahip olması, onun daha adil, daha insana yakışır şekilde hizmet etmesi gerekliliğini de doğurmaktadır. Ücret adaleti ve ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalarda, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ücret adaletinin pekte sağlanamadığı görülmektedir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çözülmesi gereken elzem konulardan birisi de hiç kuşkusuz, ücret adaletsizliğidir. Aynı iş kolunda çalışan emek sahibi insanların farklı ücret politikalarına tabi olması, ücretin emeğin karşılığı olup olmadığı sorusunu akıllara getirmektedir. Eğer ücret bir emek karşılığı ise, emeğin karşılığı olan bu ücretin bireylere neden adil bir biçimde dağılmadığının cevabı verilmesi gerekmektedir. Bu sorunun cevabı aslında sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Her ne kadar ücretin bir emeğin karşılığı olduğu kabul edilse de uygulamada durumun hiçte böyle olmadığı, insanların hak ettiği ücretlerin çok fazla altında çalıştırıldığı görülmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin küreselleşme adı verilen piyasa ekonomisi anlayışına hazırlıksız yakalanmaları ve gelişmiş ekonomilerin bir pazarı haline getirilmek istenmesi, emek piyasasında ücret sömürsünüde legal hale getirmiştir. Bugün Türkiye'deki özel sektör yapısına bakıldığında, emek verimliliğinden bağımsız, sendikal taleplerden yoksun, tamamen kendi iç politikalarına bağlı ücret düzeyleri belirlenmektedir. Bu da bireylerin elde ettiği ücretler arasında farklılığa ve ayrıştırmaya neden olmaktadır. Bireysel nitelik farklılıklarından kaynaklı ücret farklılığı konusu genel olarak ücret farklılığı sorunsalında çok az bir yere sahip olmasına karşın, sorunun çözüm aşamasında önemli sonuçlar ortaya koymaktadır.

Bireysel niteliklere yapılan yatırım olarak nitelendirilen beşeri sermaye yatırımlarından kaynaklı ücret farklılıkları konusu, ilk kez Temel İnsan Sermayesi Teorisi ile gün ışığına çıkmıştır. Bireyin yaşam boyu yapmış olduğu eğitim, sağlık ve göç harcamalarının gelir düzeyinde önemli farklılıklar yaratacağını ileri süren bu teori,

ilk olarak Amerika'da uygulanmış ve anlamlı sonuçlar vermiştir. Teorinin daha sonraki takipçileri teorinin geliştirilmesinde büyük bir emek harcamış ve tüm dünyada birçok akademisyen tarafından kullanılmıştır. Çalışmanın Türkiye'deki ilk uygulayıcılarından Tansel (1999)'in yapmış olduğu çalışmada, genel olarak Türkiye'deki kadın çalışanların ücret farklılıklarına maruz bırakıldığı ve kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların ücretleri benzerlik gösterirken, özel sektörde büyük ücret farklılıklarının olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca özel sektörde kadın çalışanların ayrımcılığa maruz bırakıldığı sonucuda önemli bir bulgudur. Selim ve İlkaracan (2002)'nin Türkiye için yapmış oldukları çalışmada da, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kadın çalışanların eğitim, deneyim iş konusundaki ortalama düzeyinin erkek çalışanlara göre düşük olmasından kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Fakat ücret farklılıklarının yalnızca yarısının insan sermayesi donanım faktörleriyle açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Cudeveille ve Gürbüz (2007)'in çalışmalarında ise, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı, maaşlı nüfus için erkekler lehine yaklaşık yüzde 25,2'dir. Avrupa Birliği ülkelerindeki ücret farklılığıyla kıyaslandığında, Türkiye beşinci sırada yer almaktadır. Tüm bu çalışmalarda görüldüğü gibi Türkiye'de ücret farklılığı sorunu sektörel ve cinsiyet yönlü bulunmaktadır. Bölgesel olarak da, Cergibozan ve Özcan (2012) tarafından yapılan çalışmada, İstanbul ve İç Anadolu bölgesinde kadın lehine ücret farklılığı bulunurken, Marmara ve Karadeniz bölgesinde erkekler lehine sonuçlar bulunmuştur. Ege ve Doğu Anadolu bölgeleri için anlamlı bir ücret farklılığı bulunamamıştır. Çalışmada göze çarpan diğer bir sonuç, Türkiye genelinde erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret bakımından istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmasıdır. Bununla birlikte Eraslan (2012)'in yapmış olduğu çalışmasında da İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretleri erkeklere göre daha fazla bulunmuştur. Türkiye genelinde kadın çalışanların saatlik ücret bakımından, erkek çalışanlara göre yüzde 0,5 daha fazla ücret aldığı ileri sürülmüştür. Ayrıca Eraslan (2012)'a göre, beşeri sermaye yönünden kadın çalışanlar, erkeklere göre daha üstündür.

Yapılan bu çalışmalardan yola çıkılarak hazırlanan bu çalışmada, TÜİK'in yapmış olduğu 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti içerisindeki veriler düzenlenmiş ve toplamda 91,917 örnek hacmiyle çalışılmıştır. Çalışmada yöntem olarak En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon yaklaşımı karşılaştırmalı olarak kullanılmıştır. Elde edilen

sonuçlara bakıldığında, EKK sonucunda elde edilen sonuçlar daha genel sonuçlar gösterirken, Kantil Regresyon sonuçları daha açıklayıcı ve daha belirgin olmuştur. Yapılan çalışma sonucunda Türkiye’de genel olarak erkeklerin kadınlara olan gelir üstünlüğü fazladır ve kadınlar ancak eğitim düzeyleri arttığında bu farklılık azalmaktadır. Genel olarak eğitimin getirisi, deneyimin getirisine göre daha fazladır. Yani bireylerin çalışma yılından ziyade eğitim seviyelerini arttırması gelirine daha fazla katkı sağlamaktadır. Yaş bakımından, teoriyi de genel olarak destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Teoride yaş ilerledikçe bireyin sahip olacağı gelir belli bir yaşa kadar artmakta ve daha sonra bir azalış göstermektedir. Yani gelir-yaş profili “Ters U” biçiminde gösterilmektedir. Türkiye’de genelde bu yapı görülsede özellikle kırsal kesimlerde gelir yaş profiline artan bir doğru görünümüne sahip olduğu görülmüştür. Bunun nedeni olarak kırsal kesimde genç nüfusun çok fazla olmayışı ve şartların daha zorlayıcı olması ileri yaş grubundaki bireyleri bir adım daha öne çıkarmaktadır.

Bununla birlikte bireylerin evli olması gelir farklılığı bakımından çokta fazla etkileyici olmamaktadır. Bireylerin gelir farklılıklarını etkileyen temel faktörlerden birisi bireyin bulunduğu bölgedir. Genelde İstanbul bölgesinde yer alan çalışanların gelir düzeyleri daha fazla olmaktadır. Kuzey ve güney bölgelerine doğru gidildikçe ücret farklılıkları artmaktadır. Yine bireyin kentte veya kırsal kesimde olması ücreti etkilemektedir. Kırsal kesimde özel sektördeki çalışanlar içerisinde özellikle erkek çalışanların daha fazla ücret aldığı ve kadın çalışanların yaşının ilerledikçe gelirinin azalması sonucu oldukça çarpıcıdır.

Eğitim alanında, eğitimin seviyesi yükseldikçe elde edilen getiride artmakta ve bu kamu sektöründeki kadın çalışanlar için daha fazla olmaktadır. İdari sorumluluk kamu sektöründe gelir farklılığı yaratırken bu özel sektörde daha belirgin bir hâl almıştır. Sosyal güvenliği olanların, olmayanlara göre, özel sektördeki çalışanlar arasında çok fazla bir gelir farklılığı yaratmamakta ve giderek azalmaktadır. Bireyin tam gün çalışması özellikle özel sektörde çok fazla etkileyici olmaktadır. Özel sektörde tam gün çalışan erkek çalışanlar burada da kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmektedir. Meslek olarak, özellikle kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler yalnızca kamu sektöründe daha fazla gelir elde etmektedirler. Özel sektörde bunun yerine profesyonel meslek mensupları daha fazla gelir sahibi olmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye’de sektörel, cinsiyete dayalı ve bölgesel bazda ücret farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılıkların giderilmesi için aşağıda sıralanan tedbirlere öncelik verilebilir;

- ❖ Cinsiyete dayalı ücret farklılığını gidermek için, öncelikle eğitimde fırsat eşitliliğinin gerçek anlamda sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda Aile ve Sosyal Güvenlik ve Milli Eğitim Bakanlığı yardımıyla özellikle kız çocuklarının eğitim düzeylerinin artırılması konusunda ailelerinin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kız çocuklarını okula göndermeyen ailelere ciddi yaptırımlar uygulanmalıdır. Bu açıdan kız çocuklarını okutan yoksul ailelere karşılıksız burs, eğitim harcamalarını karşılama gibi teşviklerde bulunulabilir.
- ❖ Yine kadın çalışanların eğitim düzeylerinin artırılabilmesi için, Bölgesel Kalkınma Ajansları aracılığıyla kadın çalışanlara mesleki gelişim ve sertifikalı eğitim programları ücretsiz olarak verilebilir.
- ❖ Sigortasız işçi çalıştıran işyerleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulabilecek denetim mekanizmalarıyla tesbit edilip, ağır şekilde cezalandırabilirler. Ayrıca belirli sayıda sigortalı işçi çalıştıran iş yerlerine faizsiz kredi, vergilerde daha fazla taksit imkânı gibi teşviklerde bulunulabilir.
- ❖ Mesleki açıdan yerli esnaf ve sanatkârlar çeşitli teşviklerle desteklenebilir.
- ❖ Bölgesel anlamda ücret farklılıklarının giderilebilmesi için, öncelikle bölgesel farklılıkların giderilmesi gerekmektedir. Burdaki asıl iş yükü Bölgesel Kalkınma Ajanslarına düşmektedir. Kalkınma Ajansları beşeri sermayeye gereken önemi vermemekte ve daha çok fiziki sermaye ağırlıklı proje ve programlara öncelik vermektedir.

KAYNAKÇA

❖ Kitap

Abaan Ernur Demir, (1992), 1984'ten 1991'e Türkiye Ekonomisi: Gözlem ve Bir Önem, T.C. Merkez Bankası, Araştırma Planlama ve Eğitim Genel Müdürlüğü.

Acar Ahmet Cevat, (2007), İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama, 1. Baskı, Literatür Yayınları: 521, İstanbul.

Aksu Ömer, (1993), Ücretler ve Verimlilik, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları No: 538, İstanbul.

Aktan C.Can, (2000), Politik İktisat, Anadolu Matbaası, İzmir.

Akyıldız Hüseyin, (2001), Ücret Yapısının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın No:11, 1. Baskı, Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi, Isparta.

Artan Sinan, (1979), Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları: 239, Eskişehir.

Asım Yücel, Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, Kalite Matbaası, Ankara, 1980.

Aytek Bintuğ, (1975), İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşsel Teşvik, A.İ.T.İ.A. Yayını, Ankara.

Balkan Gündüz, (1976), Ücret Sistemleri, Ege Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Fakültesi Yayınları No:12, Bizim Büro Matbaa, Ankara.

Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, (1998), Ekonomik Hesaplamalarda Bir Birim Olarak Aile, Bilim Serisi:112, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

Becker Gary S., (1993), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, The University of Chicago Press, The National Bureau of Economic Research, Chicago 60637.

Benligiray Serap, (2003), Ücret Yönetimi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No.1462, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No.178, Eskişehir.

Biçerli M. Kemal, (2007), Çalışma Ekonomisi, Gözden Geçirilmiş 4.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Bingöl Dursun, (1997), Personel Yönetimi, 3. Baskı, Beta Basımevi, İstanbul.

- Bingöl Dursun, (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
- Boratav Korkut, (1976), 100 Soruda Gelir Dağılımı, Gerçek Yayınevi, İstanbul.
- Bulmuş İsmail, (2003), Mikro İktisat, 5. Baskı, Cantekin Matbaası, Ankara.
- Cahuc Pierre, Zylberberg André, (2004), Labor Economics, The MIT Press, Cambridge, England.
- Canman A.Doğan, (1995), Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları No:260, Ankara.
- Chiswick Barry R., (1974), Income Inequality: Regional Analyses within a Human Capital Framework, National Bureau of Economic Research, ISBN: 0-87014264-X, Distributed by Columbia University Press, First Edition Edition, New York.
- Çakır Özlem, (2006), Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş Sendikası, Temmuz, Ankara.
- Çelik Nuri, (1984), İş Hukuku Dersleri, Nihad Sayar- Yayın ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınları, No: 389-623, 6. Baskı, İstanbul.
- Dayanışma Sendikası, (2009), İşçinin El Kitabı, İşçi Eğitim Dizisi-1, ÇHD İzmir Şubesi Sosyal ve Ekonomik Haklar Çalışma Grubu, İzmir.
- Demir Fevzi, (2009), En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5.Baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- Dinler Zeynel, (2011), İktisada Giriş, 17. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Gözden Geçirilmiş, Bursa.
- Dirimtekin Halil, (1966), Milli Gelirin Teşekkülünde ve İnkısamında Ücret ve Asgari Ücret Meseleleri, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:36/12, Sulhi Goron Matbaası Varisleri Koll. Şti, İstanbul.
- Eğilmez Mahfi, (2010), Makro Ekonomi, Remzi Kitabevi, 2. Baskı, İstanbul.
- Eğilmez Mahfi, Kumcu Ercan, (2002), Ekonomi Politikası Teori ve Türkiye Uygulaması, Om Yayınevi, İstanbul.
- Eren Erol, (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Eriş Metin, (1968), Asgari Ücretler ve Türkiye'deki Durum, Şeker-İş Yayınları, No.5, Ayyıldız Matbaası A.Ş, Ankara.

Erkan Turan Erman, (2008), "Investment in Human Capital: Rate of Return on Education in Information Technology in United States 1993-2000", International Conference on Social Sciences Education, Health and Social Policies Volume 6, SOBİAD, 21-22 August, İzmir.

Erol Ahmet, (2012), Türk Hukukunda Ücret ve Ücretin Vergilenmesi, İSMMM MO Mevzuat Yayınları 11, İstanbul.

Gökdere Ahmet, (1997), Asgari Ücretin Türk Ekonomisine Etkisi, Türkiye Esnaf-Sanatkâr ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü, TES-AR Yayınları No:23, Ankara.

Gündoğan Naci, Biçerli Kemal, Lordoğlu Kuvvet, Özkaplan Nurcan, (2013), Çalışma Ekonomisi-1, Anadolu Üniversitesi Yayın No:2675, Açıköğretim Fakültesi Yayın No:1641, Eskişehir.

Gündoğan Naci, Biçerli M. Kemal, (2004), Çalışma Ekonomisi, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1461, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 777, Eskişehir.

Gürüz Demet, Gürel Emet, (2006), Yönetim ve Organizasyon (Bireyden Örgüte, Fikirlerden Eyleme), 1.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Han Ergül, Kaya Ayten Ayşen, (2008), Kalkınma Ekonomisi Teori ve Politika, Nobel Yayın Dağıtım, 6. Baskı, Ekim Ankara.

İşığışık Özlem, (2011), Ücret Teorisi, Politikası, Yönetimi ve Sistemleri, Genişletilmiş 2. Baskı, Marmara Kitabevi Yayınları, Bursa.

İbicioğlu Hasan, (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi (Kobiler Üzerine Bir Araştırma), 1. Baskı, Fakülte Kitabevi, Isparta.

İleri Ülkü, (2009), Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerine Etkileri, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), Yayın No:62, Hermes Ofset, Ankara.

İnce Ergun, (1990), Her Yönüyle Ücret, 1. Baskı, Milliyet Yayınları, Ankara.

Kamil Necdet Ar, (2007), Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Ücretlerin Gelişimi, KAMU-İŞ, Ankara.

Kaya Gülay, (1977), Ücret Sistemlerinin Özendirici Niteliği, Türkiye'de Özellikle Kömür Madeni İşkolunda Uygulama, Milli Produktivite Merkezi Yayınları: 225, Ankara.

Kepenek Yakup, Yentürk Nurhan, (2009), Türkiye Ekonomisi, 22.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Koenker Roger, (2005), Quantile Regression, Cambridge University Press, NY 10011-4211, New York, USA.

Kongar Emre, (1979), İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Genişletilmiş 3. Basım, Bilgi Yayınevi, Ankara.

Korkmaz Adem, (2003), Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret (Genel Olarak Dünya'da ve Türkiye'de), Kamu-İş Sendikası, Ankara.

Kurdaş S.Yüksel, Ücret Oluşumu ve Türkiye'de Ücret Düzeni, Sermet Matbaası, İstanbul, 1975.

Kutal Metin, (1969), Asgari Ücret (Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından), İstanbul Üniversitesi Yayınlarından No: 1409, İktisat Fakültesi No:244, İktisat ve İhtimaiyat Enstitüsü No: 49, Sermet Matbaası, İstanbul.

Mehmet Özay, Kılıç Cem, (2009), Çalışma Ekonomisi Teorisi, Gazi Kitapevi, Ankara.

Mincer Jacob A., (1974), Schooling, Experience and Earnings, Columbia University Press, ISBN 0-870-14265-8.

Oğuz Orhan, (1992), İktisada Giriş Temel Kavramlar ve Prensipler, Marmara Üniversitesi Yayın No: 513, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayın No:390, İstanbul.

Okur Ahmet, (2007), İktisadi Düşüncenin Evrimi, 2. Baskı, Emek Matbaacılık, Manisa.

Osterman Paul S., (1994), Internal Labor Markets: Theory and Change, Labor Economics and Industrial Relations Markets and Institutions, Editor: Clark Kerr, Paul D. Staudohar, Harvard University Press, England.

Özelmas Ekrem, (1976), Ücret ve Ücret Farklılıkları, İ.İ.T.İ.A. Türkiye Ekonomisi Enstitüsü Yayınları No.7, İstanbul.

Özfatura Burhan, Eski Hasan, (1980), Ücret Sistemleri, Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi Yayın No.72, İzmir.

Parasız İlker, (2000), İktisada Giriş Prensipler ve Politika, 6.Baskı, Ezgi Kitap Evi Yayınları, Bursa.

Reynolds Lloyd G., Masters Stanley H., Moser Colletta H., (1997), Economics Labor, Prentice Hall Inc, Englewood Cliffs, NJ 07632.

Sabuncuoğlu Zeyyat, (1997), Personel Yönetimi: Politika ve Yönetimsel Teknikler, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Sabuncuoğlu Zeyyat, (1984), Personel Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 3, 2. Baskı, Eskişehir.

Sabuncuoğlu Zeyyat, (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Savaş Halil, (2010), Etkinlik ve Verimliliğe Dayalı İnsan Kalitesi ve Güvenilirliğinin Sosyal Sermaye Üzerine Etkisi, Prof. Dr. Ferhat Erarı'nın Anısına Ekonomi Yazıları, Editör: Prof. Dr. Nihal Yayla, Pamukkale Üniversitesi Yayınları No:22, 1. Baskı, Ankara.

Saygılı Şeref, Cihan Cengiz, Yurtoğlu Hasan, (2002), Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi, Büyüme ve Verimlilik:1972-2000, Devlet Planlama Teşkilatı, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, ISBN 975-19-3289-0, Yayın No: DPT.2665, Ankara.

Selik Mehmet, (1969), Marksist Değer Teorisi, Ekin Yayınevi, Ankara.

Seyidoğlu Halil, (2006), İktisat Biliminin Temelleri, Güzemcan Yayınları No:21, İstanbul.

Shi Shouyong, (2006), Wage Differentials, Discrimination and Efficiency, Contributionsto Economic Analysis (Structural Models of Wageand Employment Dynamics), Editors: Henning Bunzel, Bent J. Christensen, George R. Neumannand Jean-MarcRobin, Elsevier B.V, Vol. 275, ISSN: 0573-8555.

Sönmez Mustafa, (2001), Gelir Uçurumu (Türkiye'de Gelirin Adaletsiz Bölüşümü), 1. Baskı, Om Yayınevi, İstanbul.

Şahin Çağatay Edgücan, (2011), Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım, 1. Baskı, Tan Kitabevi Yayınları, Ankara.

Şahin Hüseyin, (1997), İktisada Giriş, 5. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Talas Cahit, (1983), Sosyal Ekonomi, Gözden Geçirilmiş 6.Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara.

Talas Cahit, (1997), Toplumsal Ekonomi, 7.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.

Taşçıoğlu Muharrem, (1971), Uluslararası Görüşler Açısından Endüstri ve Tarım Sektörlerinde Asgari Geçim, Asgari Ücret Sorunları ve Bu Konular Karşısında Türkiye, TİSA Matbaacılık Sanayii, Ankara.

Teixeira Pedro N., (2007), Jacob Mincer (A Founding Father of Modern Labor Economics), Oxford University Press Inc., New York.

Topalhan Türker, (2010), Ücret ve Ücret Teorileri, Gazi Kitabevi, Ankara.

Törüner Mete, Lordoğlu Kuvvet, (1991), Çalışma Ekonomisi, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Törüner Mete, Lordoğlu Kuvvet, (1991), alışma Ekonomisi, Beta Yayın Dağıtım, 1. Baskı, İstanbul.

Tunalı İnsan, (2004), İstihdam Durum Raporu (Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması), Türkiye İş Kurumu, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

Tüm İktisatçılar Birliği, (1974), Yayın No:5, 1. Baskı, Kalite Matbaası, Ankara.

Türk Ekonomik Hukuk Araştırmaları Vakfı, (1982), Ülkemizdeki Ücret Politikasının Ekonomik Gelişmemize Etkileri, Erkmen Matbaası.

Türkiye Maden-İş Sendikası Araştırma Dairesi, (1975), Türkiye’de Ücretler ve Maden-İş Üyelerinin Ücretleri, İşhak Basımevi, İstanbul.

Unay Cafer, (2000), Genel İktisat, 2. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.

Uyargil Cavide, (1994), İşletmelerde Performans Yönetimi: Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:262, İstanbul.

Yalçıntaş Nevzad, (1969), Ücretler ve Emek Arzı, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından No:1442, İktisat Fakültesi No: 252, İktisat ve İtımaiyat Enstitüsü No: 52, Fakülteler Matbaası, İstanbul.

Yaşa Memduh vd, (1980), Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ekonomisi 1923-1978, Akbank Kültür Yayını, Apa Ofset Basımevi, İstanbul.

Yücesoy Yasemin, Demir Musa, (2011), alışma Yaşamında Haklar El Kitabı, 1. Baskı, Uluslararası alışma Ofisi, Ankara.

Zaim Sabahaddin, (1972), alışma Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi Yayınları No:1719, İktisat Fakültesi No: 806, Kurtulmuş Matbaası, İstanbul.

❖ Makale, alışma Kağıtları ve Bildiriler

Äcarođlu Hakan, Dağdemir Özcan, (2009), “Türkiye İlleri İtibari İle Beşeri Sermayenin Kalkınmaya Ektisinin Analizi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.10, S.2, Aralık, ss. 91-116.

Acemoğlu Daron, Pischke Jörn-Steffen, (1999), “The Structure of Wages and Investment in General Training”, Journal of Political Economy, Vol. 107, No.3, The University of Chicago, USA, pp. 539-572.

Adamchik Vera A., Bedi Arjun S., (2000), “Wage Differentials Between the Public and the Private Sectors: Evidence from An Economy in Transition”, Journal of Labour Economics 7/2000, pp. 203-204.

Akpınar Ali Talip, "Entelektüel Sermaye Kavramı", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Kocaeli Üniversitesi Basımevi, S. 1, 2000, Kocaeli, ss. 51-59.

Aksoy Hasan Hüseyin, Aras H. Özden, Çankaya Dilek, Karakul Aygülen Kayahan, (2011), "Eğitimde Nitelik: Eğitim Ekonomisi Kuramlarının Eğitimin Niteliğine İlişkin Kurgusunun Eleştireli Analizi", Eğitim Bilim Toplum Dergisi, C.9, S.33, ss. 60-99.

Al-Qudsi Suleyman S., (1989), "Return to Education, Sectoral Pay Differentials and Determinants in Kuwait", Economics of Education Review, Vol.8, No.3, Pergamon Press, Great Britain, pp.263-276.

Aminu Alarudeen, (2011), "Government Wage Review Policy and Public-Private Sector Wage Differential in Nigeria", African Economic Research Consortium Research Paper 223, Nairobi, ISBN: 9966-778-95-0, Regal Press (K) Ltd, P.O. Box 46166 - GPO Nairobi 00100, Kenya, pp. 1-42.

Andini Corrado, (2007), "The Dynamic Mincer Equation: Evidence and Theory, IZA D-53072 Bonn, Germany", pp. 1-23.

Aslan Murat, Aslan H.Kürşad, (2008), "Türkiye'de 1963-2006 Döneminde Kamu ve Özel Sektör Ücretleri Üzerine Ampirik Bir Uygulama, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), ss.23-45.

Ataay İsmail Durak, (1974), "Türkiye'de Elli Yıllık Maaş ve Ücret Uygulaması", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.3, S.1, ss. 430-455.

Atılım Üniversitesi, (2009), "Dünya Ekonomisi ve Türkiye: Nasıl Bir Gelecek?" Paneli, 29.04.2009.

Ay Ahmet, Karakoç Zeynep, (2006), "2001 Sonrası Dönemde Türkiye Ekonomisinde Krizden Büyümeye Geçiş Üzerine Bir Tartışma", Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.16, Konya, ss. 67-86.

Azam Mehtabul, Prakash Nishith, (2010), "A Distributional Analysis of the Public-Private Wage Differential in India", IZA Discussion Paper No. 5132, P.O. Box 7240 53072 Bonn Germany, pp. 1-20.

Becker Gary S., (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", The Journal of Political Economy, Vol.70, Issue.5, Part 2: Investment in Human Beings, October, pp. 9-49.

Becker Gary S., (1992), "The Economic Way of Looking at Life", Economic Science, University of Chicago, IL. 60637, USA, pp. 38-58.

Belman Dale, Heywood John S., (2004), "Public-Private Sector Wage Comparability: The Role of Earnings Dispersion", *Public Finance Review*, Vol. 32, No.6, pp. 567-587.

Bewerunge Philipp, Rosen Harvey S., (2012), "Wages, Pensions, and Public-Private Sector Compensation Differentials", *Griswold Center for Economic Policy Studies Working Paper No. 227*, pp.1-45.

Bildirici Melike, Orcan Melda, Sunal Seçkin, Aykaç Elçin, (2005), "Determinants of Human Capital Theory, Growth and Brain Drain; An Econometric Analysis for 77 Countries", *Applied Econometrics and International Development (AEID)*, Vol. 5-2, pp. 109-140.

Bishop John H., Kang Suk, "Do Some Employers Share The Costs and Benefits of General Training ?", *Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS) Working Paper Series 96-19*, Cornell University, New York, USA, 1996, pp. 1-55.

Blau Francine D., Kahn Lawrence M., (1997), "Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s", *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 1, Part 1, pp. 1-42.

Boeri Tio, Ours Jan Van, (2008), "The Economics of Imperfect Labor Markets", *Princeton University Press*, ISBN-10: 0691137358, England.

Brown Sarah, Sessions John G., (1999), "Education and Employment Status: A Test of Strong Screening Hypothesis in Italy", *Economics of Education Review*, Vol.18, pp. 397-404.

Bulow Jeremy I., Summer Lawrence H., (1986), "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment", *National Bureau of Economic Research Working Paper No. 1666*, Reprint No. r0798, pp.1-49.

Bulutay Tuncer, (2007), "Dünyada ve Türkiye’de Yaşanan Son İktisadi Gelişmeler Üzerine Değerlendirmeler", *İktisat İşletme Finans Dergisi*, 22.yıl, S.256, ss. 5-55.

Cai Lixin, Liu Amy Y.C., (2008), "Public-Private Wage Gap in Australia: Variation Along the Distribution", *The Australian National University Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 581*, ISBN: 978 1 921262 54 8, pp. 1-27.

Campos Maria Manuel, Centeno Mário, (2012), "Public-Private Wage Gaps in The Period Prior to The Adoption of The Euro: An Application Based on Longitudinal Data, Banco de Portugal, Economics and Research Department, Working Paper No. 1/2012, ISBN 978-989-678-115-6, Lisbon, pp.1-33.

Carnoy Martin, Çev: Nejla Tural, (1990), "Eğitim ve Ekonomi İlişkisi", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C.22, S.1, ss. 485-504.

Casas-Arce Pablo, (2004), "Firm Provision of General Training and Specific Human Capital Acquisition", Oxford University, Department of Economics Discussion Paper Series, Oxford OX1 34Q, ISSN 1471-0498, Number 198, Oxford, England, pp. 1-28.

Casero Paloma Anós, Seshan Ganesh, (2006), "Public-Private Sector Wage Differentials and Returns to Education in Djibouti", The World Bank, Working Paper, WPS3923, ISSN: 1813-9450, pp. 1-18.

Cergibozan Raif, Özcan Yunus, (2012), "Türkiye İçin Bölgelere Göre Ücret Ayırıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım", Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, ss. 27-48.

Chatterji Monojit, Mumford Karen, (2007), "Public-Private Sector Wage Gaps for British Full-Time Male Employees: Across Occupations and Workplaces", Office of Manpower Economics, Working Paper, pp. 1-78.

Chatterji Monojit, Mumford Karen, Smith Peter N., (2007), "The Public-Private Sector Wage Differential: Gender, Workplaces and Family Friendliness", Dundee University, Dundee Discussion Papers in Economics, Working Paper, No.202, pp. 1-34.

Chen Colin (Lin), (2005), "An Introduction to Quantile Regression and the QUANTREG Procedure", SAS Institute, SUGI 30, pp. 213-230.

Chiswick Barry R., Mincer Jacob, (2003), "Experience and Distribution of Earnings", IZA Discussion Paper No.847, pp. 1-38.

Chombo Eduardo Martinez, Ramos Eduardo Morales, (2009), "Public-Private Sector Wage Gap in Mexico, 1995-2008", pp. 1-24.

Christofides Louis N., Pashardes Panos, (2002), "Self/Paid-Employment, Public/Private Sector Selection, and Wage Differentials", Labour Economics, Vol.9, Issue 6, pp. 737-762.

Cudeville Elisabeth, Gürbüzer Leman Yonca, (2007), "Gender Wage Discrimination in the Turkish Labor Market", Centre National de la Recherche Scientifique, CES Working Papers 2007/67, ISSN: 1955-611X, pp.1-45.

Çağlayan Ebru, Arikan Eban, (2011), "Determinants of House Prices in Istanbul: A Quantile Regression Approach", Qual Quant, 45, DOI 10. 1007/s11135-009-9296-x, pp. 305-317.

Çakmak Erol, Gümüş Sevda, (2005), "Türkiye'de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Ekonometrik Bir Analiz (1960 - 2002)", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, C.1, S.60, Ankara, ss. 59-72.

Çoşkun Selim, Dulkadiroğlu Hakan, (2009), “Ücret, Performansa Göre Ücret ve Çalışanların Algısı: ABD’de Federal Düzey Örneği”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.64, S.3, ss. 73-95.

Danh Nguyen, Long Hoang, (2006), “Public-Private Sector Wage Differentials for Males and Females in Vietnam”, Munich Personal Repec Archive (MPRA), Paper No.6738, pp. 1-25.

Dickens William T., Lang Kevin, (1984), “A Test of Dual Labor Market Theory”, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, Working Paper No. 1314, Cambridge, pp. 1-36.

Dinçkol Bihterin, (2005), “Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y.4, S.8, ss. 101-117.

Disney Richard, Gosling Amanda, (2007), “Changing Public Sector Wage Differentials in The UK”, The Institute for Fiscal Studies, Working Paper 08/02, pp. 1-18.

Dobbins Tony, Plows Alexandra, Lloyd-Williams Huw, (2012), “Labour Precariousness and ‘Make Do and Mend’ After Redundancy at Anglesey Aluminium: Critiquing Human Capital Theory”, Prifysgol Bangor University, Bangor Business School Working Paper, BBSWP/12/007, United Kingdom, pp. 1-23.

Doğan Seyhun, Şanlı Bahar, (2003), “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.8, S.1, ss. 173-196.

Dougherty Christopher, (2010), “A Comparison of Public and Private Sector Earnings in Jordan”, International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Programme, Series No.24, Geneva, Switzerland, pp. 1-63.

Dursun Hasan, (1998), “İnsan Sermayesi ve Ekonomik Büyüme”, Hazine Dergisi, S.10, ss. 81-98.

Dustman Christian, Soest Arthur van, (1998), “Public and Private Sector Wages of Male Workers in Germany”, European Economic Review, 42(1998), pp. 1417-144.

Dustmann Christian, Soest Arthur Van, (1997), “Wage Structures in the Private and Public Sectors in West Germany”, Fiscal Studies, Vol.18, No.3, pp. 225-247.

Elveren Adem Yavuz, (2010), “Wage Inequality in Turkey: Decomposition by Statistical Regions, 1980-2001”, Review of Urban & Regional Development Studies, Vol.22, No.1, Blackwell Publishing Asia Pty Ltd., pp. 55-72.

Eraslan Veysel, (2012), "Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi", İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 62, S.1, ss. 231-248.

Erdoğan Sibel, (1999), "Temel İnsan Sermayesi Modeli: Seçilmiş İllerde Ekonometrik Yaklaşım", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.1, ss. 75-95.

Erkek Seyida, Karagöz Hakan, (2009), "Kadın İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar", Konya Ticaret Odası, ss. 1-21.

Erkuş Hakan, (2004), "Geleneksel Raporlama Yöntemlerinin Yeni Ekonomi Karşısındaki Durumunun İrdelenmesi ve Entellektüel Sermayenin Raporlanması", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.9, S.2, ss. 303-324.

Fleischhauer Kai-Joseph, (2007), "A Review of Human Capital Theory: Microeconomics", Department of Economics University of St. Gallen, Discussion Paper No. 2007-01, pp. 1-48.

Giordano Raffaella, Depalo Domenico, Pereira Manuel Countinho, (2011), "The Public Sector Pay Gap in A Selection of Euro Area Countries", European Central Bank, Working Paper Series No.1406, Kaiserstrasse 29-60311 Frankfurt am Main, Germany, pp. 1-40.

Glinskaya Elena, Lokshin Michael, (2005), "Wage Differentials Between the Public and Private Sectors in India", The World Bank, Working Paper, WPS 3574, ISSN:1473-236X, pp. 1-37.

Göksu Nusret, Öz Bülent, (2008), "Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.20, ss. 419-436.

Görmüş Alparslan Şahin, (2009), "Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi", Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. XI, S.I, , ss. 57-75.

Groot Stefan P.T., Groota Henri L.F. de, Smit Martijn J., (2011), "Regional Wage Differences in the Netherlands: Micro-Evidence on Agglomeration Externalities", Tinbergen Institute Discussion Paper T12011-050/3, pp. 1-26.

Güçlü Sami, Bilen Mahmut, (1995), "1980 Sonrası Dönemde Gelir Dağılımında Meydana Gelen Değişmeler", Yeni Türkiye Dergisi, S.6, ss. 160-171.

Gültekin Nihat, Terzioğlu Ahmet, (2008), "Kamu Kesimi Ücret Politikası", Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, C. XXV, S. 2, ss. 969-982.

Güneş Şahabettin, (2007), "İmalat Sektöründe Verimlilik ve Reel Ücret İlişkisi: Bir Koentegrasyon Analizi", *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, C.14, S.2, ss. 275-287.

Güresel Seyfettin, Altındağ Onur, (2009), *Betam*, Araştırma Notu Düzeltme 09/40.

Güriş Selahattin, Çağlayan Ebru, Saçıldı İrem Saçaklı, (2010), "Schooling and Wage Distribution for Male and Female Employees in the Public and Private Sector", *International Research Journal of Finance and Economics*, ISSN 1450-2887 Issue 40, pp. 146-154.

Hartog Joop, Oosterbeek Hessel, (1993), "Public and Private Sector Wages in the Netherlands", *European Economic Review*, 37/1993, pp. 97-114.

Heckman James J., Lochner Lance J., Todd Petra E., (2003), "Fifty Years of Mincer Earnings Regression", IZA DP No.775, Germany, pp. 1-71.

Heitmueller Axel, (2006), "Public-Private Sector Pay Differentials in A Devolved Scotland", *Journal of Applied Economics*, Vol IX, No. 2, pp. 295-323.

Hisarcıklılar Mehtap, Ercan Hakan, (2005), "Gender Based Wage Differentials in Turkey", *Bilgi*, Vol.10, No.1, pp. 45-62.

Hobikoğlu Elif Haykır, (2011), "Entelektüel Sermayenin Önemi, Sınıflandırılması ve Ölçme Yöntemleri: Kuramsal Bir Çerçeve", *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, ss. 86-99.

Hyder Asma, (2007), "Wage Differentials, Rate of Return to Education, and Occupational Wage Share in the Labour Market of Pakistan", *Pakistan Institute of Development Economics*, PIDE Working Papers, 2007/17, pp. 1-20.

Hyder Asma, Reilly Barry, (2005), "The Public and Private Sector Pay Gap in Pakistan: A Quantile Regression Analysis", *The Pakistan Development Review*, 44/3, pp. 271-306.

Imbert Clément, (2011), "Decomposing wage inequality: Public and Private Sectors in Vietnam 1993-2006", *Paris-Jourdan Sciences Economiques*, 48, bd Jourdan – e.n.s. – 75014 Paris, Working Paper No. 2011-05, pp. 1-24.

Ismail Rahmah, (2011), "Gender Wage Differentials in the Malaysian Services Sector", *African Journal of Business Management*, Vol.5(19), ISSN 1403-2473, pp.1-31.

Ismail Rahmah, Jajri Idris, (2012), "Gender Wage Differentials and Discrimination in Malaysian Labour Market", *World Applied Sciences Journal*, 19 (5), ISSN 1818-4952, pp. 719-728.

İmamoğlu Salih Zeki, Keskin Halit, Erat Serhat, (2004), “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C.11, S.1, Manisa, ss. 167-176.

İşçi Öznur, Görgülü Hatice, (2006), “AB sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı”, Doğu Akdeniz Üniversitesi, 2. Uluslararası Kadın Araştırmaları Konferansı, 26-28 Nisan 2006, Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

Jovanovic Branko, Lokshin Michael M., (2004), “Wage Differentials between the State and Private Sectors in Moscow”, Review of Income and Wealth, Series 50, Number 1, pp. 107-123.

Kagundu Paul, Pavlova Olga, (2007), “Gender Wage Differentials in Uganda: Evidence from the Uganda National Household Survey”, Georgia State University, Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series, Working Paper 07-25, pp.1-34.

Kale Nesrin, (1996), Kadın-Erkek Eşitliği Sorunsalı, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, C.29, S.1, ss. 63-71.

Karabulut Kerem, (2010), “Özal Dönemi Türkiye’nin Ekonomi-Politikleri”, İnönü Üniversitesi, Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi, 15-16 Nisan ss. 978-1008.

Karaca Orhan, (2004), “Türkiye’de Bölgeler Arası Gelir Farklılıkları: Yakınsama Var mı?”, Türkiye Ekonomi Kurumu(TEK), Tartışma Metni 2004/7.

Kelly Elish, McGuinness Seamus, O’Connell Philip, (2008), “Benchmarking, Social Partnership and Higher Remuneration: Wage Settling Institutions and the Public-Private Sector Wage Gap in Ireland”, ESRI (The Economic and Social Research Institute), Working Paper No.27, pp. 1-30.

Kestane Doğan, (2003), Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu kesiminde Uygulanabilirliği, Maliye Dergisi, S:142,ss. 126-144.

Koç Hakan, (2009), “Entelektüel Sermaye Açısından Lider Yöneticilik Davranışının Sektörel Farklılaşması”, Kamu-İş Dergisi, C.10, S.3, Ankara, ss. 201-217.

Koray Meryem, (1992), “Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri”, Anne İdaresi Dergisi, C.25, S.1, ss. 93-122.

Korkmaz Adem, Korkut Gülsüm, (2012), “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.17, S.2, Isparta, ss. 41-65.

Krueger Alan, (1988), “Are Public Sector Workers Paid More Than Their Alternative Wage? Evidence from Longitudinal Data and Job Queues”, When

Public Sector Workers Unionize, Editor: Richard B.Freeman, Casey Ichniowski, eds., University of Chicago Press, ISBN: 0-226-26166-2, pp. 217-242.

Lemieux Thomas, (2006), "The "Mincer Equation" Thirty Years After Schooling, Experience and Earnings, Jacob Mincer (A Pioneer of Modern Labor Economics)", Springer Science+Business Media Inc, USA, pp. 127-148.

Lucifora Claudio, Meurs Dominique, (2004), "The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy", IZA Discussion Paper No. 1041, P.O. Box 7240 53072 Bonn, Germany, pp. 1-20.

Magnani Elisabetta, Zhu Rong, (2012), "The Gender Wage Differentials Among Rural-Urban Migrants in China", Regional Science and Urban Economics, Vol.42, Issue. 5, pp. 779-793.

Makal Ahmet, (2001), "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi, Tartışma Metinleri, No.31, Mayıs 2001, Ankara, ss. 1-39.

Makal Ahmet, (2001), "Türkiye'de Kamu Kesimi Çalışanlarının Maaş ve Ücretlerine İlişkin Gelişmeler: 1923-1963", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi, Tartışma Metinleri, No.32, Haziran, Ankara Üniversitesi Basımevi, ss. 1-45.

Makal Ahmet, (2001), "Türkiye'de Kamu Kesimi Çalışanlarının Maaş ve Ücretlerine İlişkin Gelişmeler: 1923-1963", Amme İdaresi Dergisi, C.34, S.3, ss. 59-98.

Makal Ahmet, (2001), "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.56, S.2, Ankara, ss. 117-155.

Makal Ahmet, (2003), "Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi, Tartışma Metinleri, No.62, Aralık Ankara Üniversitesi Basımevi, ss. 1-21.

Makal Ahmet, (2010), "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi", Çalışma ve Toplum, S.25, "11. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Emek Tartışmaları Özel Sayısı", Özel Sayı Editörü: Ahmet Makal, 2010/2, ss. 13-39.

Marconi Nelson, (2004), "Gap between Public and Private Wages and Wages Determination in the Public Sector", Brazilian Journal of Political Economy, Vol. 24, No.2(94), pp. 257-279.

Melly Blaise, (2005), "Public-Private Sector Wage Differentials in Germany: Evidence from Quantile Regression", Empirical Economics, Vol.30, Issue 2, pp. 505-520.

Metin Kıvılcım, Üçdoğruk Şenay, (1997), “İstanbul İlinde Gelir Farklılıklarını Belirleyen Etmenler: İnsan Sermayesi Modeli (1994)”, Ekonomik Yaklaşım, C.8, S.27, ss. 283-302.

Meyerson Eva M., (1994), “Human Capital, Social Capital and Compensation: The Relative Contribution of Social Contacts to Managers’ Incomes”, Acta Sociologica, Vol.34, Scandinavian University Press, Oslo, Norway, pp. 383-399.

Miaari Sami H., (2009), “The Public-Private Wage Differential in the West Bank and Gaza Before and During the Second Intifada”, European University Institute, Max Weber Programme, EUI Working Paper 2009/13, ISSN 1830-7728, Italy, pp. 1-39.

Nahees Rukhsana, Younas Ambreen, Arif Asma, (2012), “Wage Differential Between Public and Private Educational Institutions: A Case Study of Wah Cantt”, Academic Research International, ISSN:2223-9944, Vol.2, No.2, pp. 504-517.

Narmanlıoğlu Ünal, (2010), “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen işçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, Özel Sayı, ss. 607-633.

Oaxaca Ronald, (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, International Economic Review, Vol.14, Issue.3, pp. 693-709.

Olanıyan D.A, Okemakinde T., (2008), “Human Capital Theory: Implications for Educational Development”, European Journal of Scientific Research, ISSN 1450-216X, Vol:24, No:2, pp. 157-162.

Özcan Yusuf Ziya, Üçdoğruk Şenay, Özcan Metin Kıvılcım, (2003), “Wage Differences by Gender, Wage and Self Employment in Urban Turkey”, Journal of Economics Cooperation, 24/1, pp.1-24.

Özkan Gökçen Sayar, Özkan Bülent, (2010), “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, Çalışma ve Toplum, 2010/1, ss. 91-104.

Öztürk İlhami, Ozansoy Ahmet, (2011), “Ücret Gelirleri Üzerindeki Vergi Yükünün Analizi”, Maliye Dergisi, S.161, ss. 197-214.

Öztürk Mustafa, Çetin Başak Işıl, (2009), “Dünya’da ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, Journal of Yaşar University, 3(11), ss. 2661-2698.

Öztürk Nazım, (2005), “Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 7/1, Ankara. ss. 29-49.

Öztürk Nazım, (2005), “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, Sosyo Ekonomi Dergisi, Ocak-Haziran, S.1, ss. 27-44.

Öztürk Nazım, (2010), "Klasik ve Neoklasik İktisatta Gelir Bölüşümü", Çalışma ve Toplum, S. 1, ss. 59-90.

Papapetrou Evangelia, (2006), "The Public-Private Sector Pay Differential in Greece", Public Finance Review, Vol.34, No.4, pp. 450-473.

Polachek Solomon W., "Proving Mincer Right: Mincer's Overtaking Point and The Lifecycle Earnings Distribution, Jacob Mincer (A Pioneer of Modern Labor Economics)", Springer Science+Business Media Inc, 2006,USA, pp. 81-108.

Ponthieux Sophie, Meurs Dominique, (2005), "The Gender Wage Gap in Europe: Psacharopoulos George, (1981), "Returns to Education: An Updated International Comparison", Comparative Education, Vol.17, No.3, pp. 321-341.

Psacharopoulos George, (1987), "Earnings and Education in Brazil: Evidence from the 1980 Census", The World Bank Education and Training Series Discussion Paper, EDT 90, pp. 1-25.

Psacharopoulos George, (1992), "Ethnicity, Education and Earnings in Bolivia and Guatemala", The World Bank Working Papers, WPS 1014, pp. 1-23.

Psacharopoulos George, (1995), "The Profitability of Investment in Education: Concepts and Methods", Human Capital Development and Operations Policy (HCO) Working Papers, World Bank, pp. 1-20.

Psacharopoulos George, (2004), "Economics of Education: From Theory to Practice", Brussels Economics Review, Vol.47, No.3/4, pp. 341-357.

Psacharopoulos George, Ng Ying Chu, (1992), "Earnings and Education in Latin America: Assessing Priorities for Schooling Investments", The World Bank Working Papers WPS 1056, pp. 1-93.

Psacharopoulos George, Steier Francis, (1987), "Education and The Labor Market In Venezuela (1975-1984)", The World Bank Education and Training Papers EDT 0093, pp. 321-332.

Rakıcı Cemil, Vural Tarık, (2011), "Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı", Ekonomi Bilimleri Dergisi, C.3, No.2, ISSN: 1309-8020, ss. 57-68.

Royal Carol, (2000), "Intrenal Labour Markets-The Current Debate and A Theoretical Framework", University of New South Wales, School of Industrial Relations and Organizational Behaviour, Working Paper Series 134, pp. 1-34.

Said Mona, (2011), "Competition and the Distribution of Sector and Gender Wage Gaps: Quantile Regression Evidence from Egypt", International Research Journal of Finance and Economics, ISSN 1450-2887, Issue 71, Euro Journals Publishing, Inc., pp. 48-69.

Sanger Toby, (2011), "Battle of the Wages: Who Gets Paid More, Public or Private sector Workers?", Canadian Union of Public Employees, 1375 St. Laurent Boulevard, Ottawa, Ontario, K1G 0Z7., pp. 1-31.

Su Biwei, Heshmati Almas, (2011), "Analysis of Gender Wage Differential in Chian's Urban Labor Market", IZA Discussion Paper No. 6252, P.O. Box 7240 53072 Bonn, Germany, pp. 1-27.

Şafak Can, (2006), "Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi(1980-2005)", Çalışma ve Toplum, S.3, ss. 31-70.

Şahin Hasan, (2012), "GAP Bölgesi İşgücü Piyasası (Ücret Eşitsizliği)", Türkiye Ekonomi Kurumu, Tartışma Metni 2012/34, ss.1-8.

Şerbetçi Derya, (2003), "21.yy İşletmelerinin Gerçek Zenginlik Kaynağı: İnsan Sermayesi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.8, Kütahya, ss. 1-18.

Taban Sami, (2011), "Küresel Finans Krizi Öncesi ve Sonrası Dönemde Türkiye'de Ekonomik Büyümenin Dinamikleri", Seta Analiz, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, S.37, ss. 1-33.

Tanase Andra, (2001), "An Estimation of the Relationship Between the Private and Public Returns to Education in Latin America, Economic Restructuring In Latin America", The UWCAd Economics Society, pp. 1-17.

Tansel Aysit, (1999), "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey", Yale University Economic Growth Center, Center Discussion Paper No. 797, P.O. P.O. Box 208269 27 Hillhouse Avenue New Haven, Connecticut 06520-8269, pp.1-28.

Tansel Aysit, (2004), "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey, IZA Discussion Paper No. 1262, P.O. Box 7240 53072 Bonn German, pp.1-38.

Taş Umut, Yenilmez Füsün, (2008), "Türkiye'de Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Rolü ve Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüş Oranı", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.1, S.9, ss.155-186.

Terrell Katherine, (1993), "Public-Private Wage Differentials in Haiti: Do Public Servants Earn A Rent?", Journal of Development Economics, 42/1993, pp. 293-314.

Tunç Mehtap, (1998), "Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.1, ss. 83-106.

Tural Nejla, (1999), "Eğitim Yatırımlarının Getirileri ve Eğitimde Kaynak Dağılımları", Eğitim Bilimleri Fakóltesi Dergisi, , Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Yayını, C.32, S.1-2, Ankara, ss.113-127.

Turan Güngör, (2000), "Türkiye'de Kamu Sendikacılığı", Kamu-İş, C.6, S.1.

Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ), (2005), "Ücretler 5 Yılda Dörtte Bir Azaldı", ISSN: 1301-4714, No.4693, Ankara.

Uçkaç Aynur, (2010), "Türkiye'de Neoliberal Ekonomi Politikaları ve Sosyo-Ekonomik Yansımaları", Maliye Dergisi, S.158, ss. 422-430.

Uyanık Yücel, (2000), "Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarında Eleme Fonksiyonu", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, C.4, ss. 29-34.

Uyanık Yücel, (1999), "Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, C.3, ss. 1-8.

Uyanık Yücel, (2000), "Neoklasik İktisat Teorisinde Eğitim-İstihdam İlişkisi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.2, Ankara.

Uzay Şaban, Savaş Orhan, (2003), "Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi: Mobilya Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama Örneği", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, S.20, Ocak-Haziran, Kayseri, ss. 163-181.

Ünal Işıl, (1991), "İşgücü Piyasalarında Eđitimsel Niteliklerin Rolü", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Dergisi, C.24, S.1-2, , ss. 747-767.

Wahlberg Roger, (2008), "The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in the Private and Public Sectors", School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, Working Paper in Economics No.317, ISSN 1403-2473, pp. 1-31.

Wigley Arzu Akkoyunlu, Akkoyunlu Buket, (2011), "Türkiye'de Eğitimin Değerinin Ölçülmesi", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi, S.40, Ankara, ss. 375-385.

Yang Juan, Démurger Sylvie, Li Shi, (2010), "Earnings Differentials between the Public and the Private Sectors in China: Explaining Changing Trends for Urban Locals in the 2000s", Groupe d'Analyse et de Théorie Économique Lyon-St Étienne, 93, Chemin des Mouilles 69130 Ecully – France, Working Paper No. 1032, pp. 1-33.

Yılmaz Ahmet, (2006), "Türkiye Ekonomisinde Ücretler, Kârlar ve Kriz", Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.XXI, S.1, ss. 35-52.

Yılmaz Fatih, (2010), "Türkiye'de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları", The Journal of International Social Research, Vol. 3 Issue: 13, pp. 268-284.

Yumuşak İbrahim Güran, Bilen Mahmut, (2000), "Gelir Dağılımı Beşeri Sermaye İlişkisi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Kocaeli Üniversitesi Basımevi, S.1, Kocaeli, ss. 77-96.

Yükseler Zafer, (2009), "Türkiye'de Kriz Dönemlerinde Ekonomik Gelişmeler ve Ödemeler Dengesi Uyumu", Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, ss. 1-54.

Yüzer Dilara, (2010), "İngiliz Hukukunda Performansa Dayalı Ücret Sistemi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, Özel Sayı, ss.1531-1549.

Zaim Halil, Gürün Fethi, (2007), "Kurumsal Başarını Gizli Anahtarı: Entellektüel Sermaye", İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.53, ss. 295-312.

Zaim Sabahaddin, (1968), "Türkiye'nin İktisadi Gelişmesinde Ücret Siyasetinin Önemi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.19, S.1, ss. 323-350.

❖ Tezler

Bahçeci Sema, (1997), "Ortodoks ve Heterodoks İstikrar Programları: Seçilmiş Ülke Örnekleri ve 1994 Türkiye Deneyimi", Devlet Planlama Teşkilatı, DPT Uzmanlık Tezi, DPT 2477, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü. Ekonomik Modeller Dairesi Başkanlığı, ISBN 975-19-1795-6, Ankara.

Bayer Ertuğrul, (2003), Kurumsallaşma Yönelimli Entellektüel Sermayenin Etkinleştirilmesinde Liderin Stratejik Rolü, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Programı, Basılmamış Doktora Tezi, Isparta.

Bolat Gülşen, (2012), Performansa Dayalı Ücret Sisteminin İşgören Motivasyonuna Etkisi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Canbey Verda, (1998), Ücret Farklılıklarının Ekonomik Analizi: Türkiye Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Dayıoğlu Mehtap, (1995), Earnings Inequality Between Genders In Turkey, The Middle East Technical University, In Partial Fulfillment of The Requirement for The Degree Doctor of Philosophy in The Department of Economics, Ankara.

Demir Serdar, (2007), Performansa Dayalı Ücretlendirme Sistemleri, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara.

Erdem Ezgi, (2007), İnsan Kaynaklarında Ücret Yönetimi Sisteminin Oluşturulması ve Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Filiz Yasemin, (2010), Ekonomik Büyüme ve Sağlık Harcamaları İlişkisi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finansman Ana Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Göçmener Sinem, (2008), Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği İlişkileri Ana Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Güner Fatma Duygu, (2009), Gender Based Wage Differentials in The Turkish Labor Market, Istanbul Technical University, Institute of Social Sciences, Economics Programme, M.A. Thesis, İstanbul.

Kayaoğlu Azize, (1986), Ücret Sistemleri ve Hazır Giyim İşletmelerinde Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi Bölümü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Kershner Matthew K., (1997), "Male and Female Wage Differentials: Theories and Empirical Results of Labor Market Discrimination", University of Oregon Theses, Honors College, Eugene, Oregon, US.

Kunduracı Nevzat Fırat, (2009), Yoksullukla Mücadele- Beşeri Sermaye İlişkisi, T.C Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Mayıs Ankara.

Kuyzu Şule Dilşad, (2007), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ücret ve Ödüllendirme Yöntemleri Konusunda İş Gören Algılamaları: Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Çalışması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

Leping Kristjan-Olari, (2005), Public-Private Sector Wage Differential in Estonia: Evidence from Quantile Regression, Tartu University, Faculty of Economics and Business Administration, Tartu University Press, ISSN 1406-5967, ISBN 9985-4-0459-9, Orden No.431, Tartu.

Öney Hüseyin, (1998), Otel İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Saçaklı İrem, (2005), Kantil Regresyon ve Alternatif Regresyon Modelleri ile Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Ana Bilim Dalı Ekonometri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

San Sayın, (2011), Türkiye’de Ücret Farklılıkları ve Ücret Ayrışması, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Doktora Programı, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Wong Foon-Cham Jason, (2008), Applying the Human Capital Model to the Australian Labour Market, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Bachelor of Economics with Honours in the Australian School of Business, School of Economics, The University of New South Wales, Avustralya.

❖ Raporlar

AB Eşleştirme Projesi, (2012), Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar, TR 08 IB SO 01, Almanya.

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, Cinsiyetler Arasındaki Ücret Farkının Ele Alınması: Hükümet ve Sosyal Ortakların Eylemleri, EF/10/18/TR.

Aydoğdu Ferhat, (2005), Mevcut Maaş Sistemi ve 1990 Sonrası Personel Giderlerinin Bütçe İle İlişkisi, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu, Ankara.

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM), Bilgi Notu 10/7, İlan Tarihi 12.01.2010, İstanbul.

Devlet Planlama Teşkilatı, (2000), Verimliliğe Dayalı Ücret Sistemlerine Geçiş Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Yayın No: DPT: 2542-ÖİK:558, Ankara.

Dünya Bankası, 2012, Dünya Kalkınma Raporu 2012 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma).

Eğitim, İşitsel-Görsel Medya ve Kültür Yürütme Ajansı(EACEA P9 Eurydice), (2010), “Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları: Avrupa’da Alınan Tedbirler ve Mevcut Durum”.

Eşiyok Bayram Ali, Sekmen Faruk, (2012), Türkiye Ekonomisinde Bölgesel Gelişmişlik Farklılıkları, Doğu Anadolu’nun Bölgesel Gelişmedeki Yeri ve Çözüm Önerileri, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.

Gelir İdaresi Başkanlığı, (2012), Ücret Kazançları Vergi Rehberi, Yayın No.164.

Gelir İdaresi Başkanlığı, (2013), Ücret Kazançları Vergi Rehberi, Yayın No.165.

Sosyal-İş Sendikası, (2010), “Asgari Ücrete İlişkin Gerçekler(2006-2010)” Raporu.

TİSK Raporu, (2008), “OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler”, Yayın No: 289, ISBN: 978-975-6728-41-3.

TOBB, 65. Genel Kurul Ekonomik Rapor 2009.

TOBB, 67. Genel Kurul Ekonomik Rapor 2011.

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), (2008), Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468, Graphis Matbaa, İstanbul.

Türk-İş Raporu, (2005), Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu, Ankara. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, (2002), “Küreselleşmenin Türkiye Ekonomisine Etkileri”, ISBN: 975-7589-72-1, Ankara.

TÜSİAD, (2008), Türkiye’de Bölgesel Farklar ve Politikalar, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-09/471, Graphis Matbaa, İstanbul.

TÜSİAD, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, Yayın No. TÜSİAD-T/2000-12/290, ISBN: 975-8458-10-8, Aralık 2000, Lebib Yalkın Yayınları ve Basım İşleri A.Ş., İstanbul.

❖ Erişim Kaynakları

Bağımsız Sosyal Bilimciler, (2011), “Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye Ekonomisine Yansımaları: Ücretli Emek ve Sermaye”, Ankara, <http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org>, Erişim Tarihi (23.01.2013).

Bulutay Tuncer, “İktisat, İnsan Sermayesi, Eğitimin Önemi”, <http://www.mulkiye.org.tr/?x=1&id=273>, Erişim Tarihi (04.10.2012).

Christopoulou Rebekka, Monastiriotis Vassilis, (2011), “The Greek Public Sector Wage Premium before The Crisis: Size, Selection and Labour Market Fairness” http://www.etui.org/content/download/4411/45693/file/etuimf26sept2011Present_ETUI.pdf, Erişim Tarihi (23.07.2012), pp. 1-33.

Çelik Çelik Ahmet, “İş Hukukunda Ücret Kavramı”, http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/075_is-hukukunda-ucret-kavrami.pdf, Erişim Tarihi (25.02.2013).

Depalo Domenico, Giordano Raffaella, (2010), “The Public Sector Pay Gap in Italy”, <https://editorialexpress.com/cgi->

bin/conference/download.cgi?db_name=IIPF66&paper_id=199, Erişim Tarihi (20.08.2012), pp. 1-41.

Göçmen Doğan, “Marx’ın Emek Kavramının Bugün Yürütülen Tartışmalar İçin Önemi Üzerine”, <http://dogangocmen.files.wordpress.com/2009/07/marxin-emek-kavrami-uzerine1.pdf>, Erişim Tarihi (18.03.2013).

Hyder Asma, (2006), “Public-Private Wage Differentials, Preference for Public Sector Jobs and Unemployment Duration in Pakistan”, <http://www.pide.org.pk/psde/Archive/pdf/Asma%20Hyder.pdf>, Erişim Tarihi (25.08.2012), pp. 1-20.

İSMMMÖ, “Ücretler yüzde 12 eridi, çalışan yoksullaştı”, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/basin/2009/bulten/25102009_ucretlereridi.pdf, Erişim Tarihi (26.09.2012), ss. 1-7.

Kaynak Asis Muhteşem, “Marksist Değer Kuramı Bir İnceleme”, <http://www.muhtesemkaynak.com/57.pdf>, Erişim Tarihi (18.03.2013).

Koca Bennur, “Çalışma Hayatı ve Kadın”, http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1456/file/Calisma_Hayati_ve_Kadin_Bennur_Koca.pdf, Erişim Tarihi (23.01.2013).

Laušev Jelena, (2009), “Public-Private Wage Differentials in Serbia”, http://www.stat.unipg.it/aissec2009/Documents/papers/164_Lausev.pdf, Erişim Tarihi (26.08.2012), pp. 1-32.

Melly Blaise, (2004), “Public and Private Sector Wage Distributions Controlling for Endogenous Sector Choice”, <http://www.cer.ethz.ch/resec/sgvs/100.pdf>, Erişim Tarihi (24.07.2012), pp. 1-42.

Öztürk Salih, Özyakışır Deniz, (2005), “Türkiye Ekonomisinde 1980 Sonrası Yaşanan Yapısal Dönüşümlerin GSMH, Dış Ticaret ve Dış Borçlar Bağlamında Teorik Bir Değerlendirmesi”, *Mevzuat Dergisi*, S.94, Y.8, <http://www.mevzuatdergisi.com/2005/10a/01.htm>, Erişim Tarihi (20.12.2012).

Selim Raziye, İlkaracan İpek, (2002), “Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Differentials in Wages, Industrial & Occupational İstribution of Men and Women”, <http://content.csbs.utah.edu/~ehrbar/erc2002/pdf/P405.pdf>, Erişim Tarihi (26.06.2012), pp. 1-19.

Şafak Can, “Türkiye’de İşçi Ücretlerinin Seyri (1980 – 2005)”, <http://www.sendika.org/2006/07/turkiyede-isci-ucretlerinin-seyri-1980-2005-can-safak/>, Erişim Tarihi (20.12.2012).

TÜİK, Bölgesel İstatistikler Veri Tabanı, 2013.

TUİK, 2011 Hanehalkı İşgücü Anketi Veri Seti Genel Bilgi, http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/index.html. Erişim Tarihi (14.03.2013).

TUİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (2011), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10902>, Erişim Tarihi (05.03.2013).

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Aylık Ekonomik Göstergeler, <http://www.hazine.gov.tr>, Erişim Tarihi (26.01.2013).

Üzeyme Doğan, http://kisi.deu.edu.tr/uzeyme.dogan/dosyalar/Uretim_Islemler_Yonetimi_01.pdf, Erişim Tarihi (24.03.2012).

Yeldan Erinç, “Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler”, Praksis, www.setav.org/ups/dosya/10391.pdf, Erişim tarihi (26.12.2012).

Yeldan Erinç, Büyümenin Kaynakları Üzerine, <http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org>, Erişim Tarihi (20.12.2012).

EKLER

Ek-Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Gelir	1104.688	821.696
Loggelir	6.814	0.628
Cinsiyet		
Kadın(Temel sınıf)	0.239	0.427
Erkek	0.761	0.427
Yaş	34.924	10.453
15-25 Yaş (Temel sınıf)	0.204	0.403
26-35 Yaş	0.342	0.474
36-45 Yaş	0.282	0.450
46+ Yaş	0.173	0.378
Deneyim	19.455	11.516
Deneyim Kare	511.107	529.975
Sektör		
Özel (Temel sınıf)	0.756	0.429
Kamu	0.244	0.429
Bölgeler		
İstanbul (Bölge 1) (Temel sınıf)	0.142	0.349
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	0.173	0.378
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	0.131	0.338
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.203	0.402
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	0.110	0.312
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	0.108	0.310
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	0.134	0.340
Eğitim Yılı	9.469	4.063
Eğitim Düzeyi		
Okul Bitirmeyen (Temel sınıf)	0.040	0.195
İlkokul	0.275	0.447
Ortaokul	0.182	0.386
Lise	0.247	0.431
Üniversite	0.256	0.436
Medeni Durum		
Evli	0.696	0.460
Eşi ölen, boşanan veya hiç evlenmeyen (Temel sınıf)	0.304	0.460
Yerleşim Yeri		
Kır (Temel sınıf)	0.164	0.371
Kent	0.836	0.371
Diğer Değişkenler		
İdari Sorumluluk Var	0.079	0.270
Sosyal Güvenliği Var	0.780	0.414
Tam Gün Çalışıyor	0.964	0.186
Haftalık Çalışma Süresi	50.908	13.475
Çalışma Yılı	6.354	7.624
Meslek Grupları		
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler (Temel sınıf)	0.046	0.210
Profesyonel meslek mensupları	0.119	0.324
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.089	0.285
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.110	0.313
Hizmet ve satış elemanları	0.165	0.371
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.009	0.095
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanları	0.162	0.368
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.133	0.340
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.166	0.372
Örnek hacmi	91,917	

Ek-Tablo 2: Temel İnsan Sermayesi Modeli (TİSM)'ine Göre Türkiye İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.059	104.410*	0.000	0.076	104.910*	0.000	0.063	119.580*	0.000	0.055	165.120*	0.000	0.051	121.980*	0.000	0.047	65.110*	0.000
Eğitim Yılı	0.100	219.270*	0.000	0.094	151.370*	0.000	0.087	196.300*	0.000	0.097	312.730*	0.000	0.099	243.120*	0.000	0.100	131.130*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-70.860*	0.000	-0.001	-95.780*	0.000	-0.001	-93.470*	0.000	-0.001	-118.480*	0.000	-0.001	-77.060*	0.000	-0.001	-35.530*	0.000
Sabit Terim	5.184	658.860*	0.000	4.607	401.430*	0.000	5.067	652.770*	0.000	5.277	1052.670*	0.000	5.537	905.230*	0.000	5.804	537.940*	0.000
R ²	0.4085			0.1918			0.1715			0.2681			0.2971			0.2509		
Pseudo R ²	18224.07		0.0000															
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)			0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 3: TİSM'ye Göre Türkiye'deki Erkek Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.062	96.600*	0.000	0.080	76.930*	0.000	0.064	97.830*	0.000	0.058	136.570*	0.000	0.054	109.960*	0.000	0.045	71.760*	0.000
Eğitim Yılı	0.095	186.870*	0.000	0.073	88.110*	0.000	0.083	152.660*	0.000	0.095	242.250*	0.000	0.099	202.440*	0.000	0.099	142.800*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-69.010*	0.000	-0.001	-72.820*	0.000	-0.001	-78.670*	0.000	-0.001	-100.030*	0.000	-0.001	-72.210*	0.000	-0.001	-38.630*	0.000
Sabit Terim	5.239	581.180*	0.000	4.823	297.110*	0.000	5.109	531.200*	0.000	5.285	833.600*	0.000	5.539	768.870*	0.000	5.867	616.890*	0.000
R ²	0.4164			0.1982			0.1719			0.2613			0.2928			0.2540		
Pseudo R ²	13351.98		0.0000															
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0001															
X ² değeri (olasılık)			0.0001															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 4: TİSM'ye Göre Türkiye'deki Kadın Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.047	36.470*	0.000	0.065	37.460*	0.000	0.056	34.120*	0.000	0.052	64.720*	0.000	0.038	44.260*	0.000	0.037	22.600*	0.000
Eğitim Yılı	0.120	116.730*	0.000	0.140	84.800*	0.000	0.116	81.390*	0.000	0.105	142.440*	0.000	0.111	135.080*	0.000	0.110	68.390*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-21.990*	0.000	-0.001	-31.620*	0.000	-0.001	-26.010*	0.000	-0.001	-46.020*	0.000	-0.001	-26.020*	0.000	-0.001	-11.940*	0.000
Sabit Terim	4.963	305.180*	0.000	4.064	149.680*	0.000	4.719	200.680*	0.000	5.163	434.120*	0.000	5.440	438.260*	0.000	5.680	244.030*	0.000
R ²	0.4627			0.2498			0.2249			0.3181			0.3598			0.3010		
Pseudo R ²	5394.65		0.0000															
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)			0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 5: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründe Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			0.10			0.25			0.50			0.75			0.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.034	27.110*	0.000	0.067	37.760*	0.000	0.031	54.510*	0.000	0.017	22.910*	0.000	0.013	15.670*	0.000	0.012	10.870*	0.000
Eğitim Yılı	0.076	66.920*	0.000	0.101	55.570*	0.000	0.081	142.140*	0.000	0.056	73.760*	0.000	0.053	62.450*	0.000	0.056	49.000*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-18.070*	0.000	-0.001	-31.860*	0.000	0.000	-37.290*	0.000	0.000	-12.090*	0.000	0.000	-6.760*	0.000	0.000	-2.470*	0.013
Sabit Terim	5.983	257.760*	0.000	4.907	136.260*	0.000	5.787	565.600*	0.000	6.444	491.050*	0.000	6.725	465.010*	0.000	6.830	350.920*	0.000
R ²	0.2981			0.2706			0.1752			0.1275			0.0965			0.0958		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)			0.0000															

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 6: TİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektörde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.056	82.670*	0.000	0.073	65.850*	0.000	0.046	160.260*	0.000	0.041	88.910*	0.000	0.054	85.110*	0.000	0.061	66.690*	0.000
Eğitim Yılı	0.080	110.560*	0.000	0.063	51.950*	0.000	0.045	153.750*	0.000	0.058	114.990*	0.000	0.080	108.220*	0.000	0.099	85.310*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-61.640*	0.000	-0.001	-69.620*	0.000	-0.001	-147.100*	0.000	-0.001	-70.270*	0.000	-0.001	-59.470*	0.000	-0.001	-43.390*	0.000
Sabit Terim	5.354	489.820*	0.000	4.935	246.960*	0.000	5.585	1160.690*	0.000	5.693	755.120*	0.000	5.617	533.500*	0.000	5.633	353.270*	0.000
R ²	0.2515			0.1408			0.0822			0.1004			0.1492			0.2084		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)			0.0000															

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 7: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kentsel Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.059	93.520*	0.000	0.077	77.920*	0.000	0.061	92.480*	0.000	0.055	210.630*	0.000	0.052	104.060*	0.000	0.048	49.410*	0.000
Eğitim Yılı	0.100	203.480*	0.000	0.089	110.660*	0.000	0.086	159.060*	0.000	0.097	411.800*	0.000	0.100	213.760*	0.000	0.103	104.690*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-62.030*	0.000	-0.001	-69.100*	0.000	-0.001	-70.160*	0.000	-0.001	-147.890*	0.000	-0.001	-64.900*	0.000	-0.001	-26.240*	0.000
Sabit Terim	5.188	604.310*	0.000	4.665	303.550*	0.000	5.098	528.750*	0.000	5.272	1356.280*	0.000	5.518	770.180*	0.000	5.758	408.810*	0.000
R ²	0.4182			0.1891			0.1763			0.2794			0.3001			0.2562		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)			0.0000															

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 8: TISM'ye Göre Türkiye'de Kırsal Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.058	43.710*	0.000	0.069	27.480*	0.000	0.066	64.900*	0.000	0.056	71.080*	0.000	0.048	55.610*	0.000	0.041	21.540*	0.000
Eğitim Yılı	0.094	75.160*	0.000	0.100	39.340*	0.000	0.084	81.830*	0.000	0.094	108.280*	0.000	0.093	88.900*	0.000	0.085	32.650*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-32.660*	0.000	-0.001	-26.460*	0.000	-0.001	-56.270*	0.000	-0.001	-54.770*	0.000	-0.001	-37.450*	0.000	-0.001	-13.810*	0.000
Sabit Terim	5.222	259.900*	0.000	4.525	107.240*	0.000	5.035	313.660*	0.000	5.255	409.950*	0.000	5.615	395.310*	0.000	6.034	181.190*	0.000
R ²	0.3186			0.1534			0.1401			0.1867			0.2474			0.2051		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)			0.0000															

Not: *p<0.01, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 9: TISM'ye Göre İstanbul (Bölge 1)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.050	36.110*	0.000	0.037	26.700*	0.000	0.041	33.210*	0.000	0.049	48.480*	0.000	0.056	38.320*	0.000	0.064	30.600*	0.000
Eğitim Yılı	0.089	74.760*	0.000	0.045	-25.460*	0.000	0.062	60.740*	0.000	0.082	89.170*	0.000	0.097	68.220*	0.000	0.113	56.510*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-23.690*	0.000	-0.001	39.040*	0.000	-0.001	-27.310*	0.000	-0.001	-34.720*	0.000	-0.001	-25.060*	0.000	-0.001	-18.590*	0.000
Sabit Terim	5.554	296.770*	0.000	5.734	257.620*	0.000	5.676	309.800*	0.000	5.602	368.150*	0.000	5.635	258.480*	0.000	5.672	189.810*	0.000
R ²	0.3993			0.1094			0.1519			0.2297			0.2799			0.2959		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)			0.0000															

Not: *p<0.01, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 10: TISM'ye Göre Tekirdağ, Balıkesir, Bursa ve Kocaeli (Bölge 2)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.059	48.920*	0.000	0.071	35.160*	0.000	0.055	78.240*	0.000	0.057	54.640*	0.000	0.056	42.870*	0.000	0.056	33.020*	0.000
Eğitim Yılı	0.094	82.020*	0.000	0.072	37.530*	0.000	0.071	110.080*	0.000	0.092	87.940*	0.000	0.099	72.140*	0.000	0.102	54.780*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-35.610*	0.000	-0.001	-35.200*	0.000	-0.001	-65.460*	0.000	-0.001	-40.980*	0.000	-0.001	-28.280*	0.000	-0.001	-20.420*	0.000
Sabit Terim	5.224	273.240*	0.000	4.923	138.820*	0.000	5.314	483.760*	0.000	5.271	315.330*	0.000	5.433	260.640*	0.000	5.630	215.230*	0.000
R ²	0.3799			0.1642			0.1267			0.2381			0.2985			0.2554		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)			0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0025															
X ² değeri (olasılık)			0.0025															

Not: *p<0.01, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 11: TİSM'ye Göre İzmir, Aydın ve Manisa (Bölge 3)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri											
	EKK		-.10		-.25		-.50		-.75		.90	
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.067	40.180*	0.000	0.096	33.800*	0.000	0.060	42.590*	0.000	0.056	36.010*	0.000
Eğitim Yılı	0.103	79.980*	0.000	0.088	35.090*	0.000	0.099	74.280*	0.000	0.107	69.680*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-27.720*	0.000	-0.002	-33.520*	0.000	-0.001	-31.710*	0.000	-0.001	-22.820*	0.000
Sabit Terim	5.035	220.910*	0.000	4.462	95.490*	0.000	5.161	237.170*	0.000	5.348	226.040*	0.000
R ²	0.4268			0.2122			0.2682			0.3249		
Pseudo R ²												
F istatistiği (olasılık)	2435.67		0.0000	0.1671		0.0000	0.2682		0.0000	0.3249		0.2898
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	9.15		0.0025									
X ² değeri (olasılık)												

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 12: TİSM'ye Göre Ankara, Konya, Kırkkale ve Kayseri (Bölge 4)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri											
	EKK		.10		.25		.50		.75		.90	
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.061	48.580*	0.000	0.078	37.720*	0.000	0.059	56.470*	0.000	0.052	64.070*	0.000
Eğitim Yılı	0.112	107.250*	0.000	0.112	63.330*	0.000	0.106	110.760*	0.000	0.108	137.870*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-31.840*	0.000	-0.001	-32.290*	0.000	-0.001	-39.680*	0.000	-0.001	-39.010*	0.000
Sabit Terim	5.033	286.760*	0.000	4.386	135.720*	0.000	5.144	331.360*	0.000	5.434	464.510*	0.000
R ²	0.4576			0.2301			0.3178			0.3214		
Pseudo R ²												
F istatistiği (olasılık)	4647.12		0.0000	0.2198		0.0000	0.3178		0.0000	0.3214		0.2823
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	314.52		0.0000									
X ² değeri (olasılık)												

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 13: TİSM'ye Göre Antalya, Adana ve Hatay (Bölge 5)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri											
	EKK		.10		.25		.50		.75		.90	
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.064	36.680*	0.000	0.083	27.480*	0.000	0.061	41.090*	0.000	0.052	33.490*	0.000
Eğitim Yılı	0.106	76.170*	0.000	0.123	44.670*	0.000	0.101	71.480*	0.000	0.100	65.060*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-25.460*	0.000	-0.001	-25.070*	0.000	-0.001	-29.840*	0.000	-0.001	-20.950*	0.000
Sabit Terim	4.967	199.560*	0.000	4.070	85.220*	0.000	5.102	228.510*	0.000	5.444	236.570*	0.000
R ²	0.4231			0.2282			0.2692			0.3122		
Pseudo R ²												
F istatistiği (olasılık)	2242.14		0.0000	0.2043		0.0000	0.2692		0.0000	0.3122		0.2577
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	263.73		0.0000									
X ² değeri (olasılık)												

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 14: TİSM'ye Göre Zonguldak, Kastamonu, Samsun ve Trabzon (Bölge 6)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri														
	EKK			.10		.25		.50		.75		.90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.062	32.530	0.000	0.080	28.780	0.000	0.069	41.420	0.000	0.062	44.450	0.000	0.052	31.480	0.000
Eğitim Yılı	0.101	72.490	0.000	0.106	46.810	0.000	0.096	67.250	0.000	0.104	80.140	0.000	0.100	65.290	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-20.920	0.000	-0.001	-24.620	0.000	-0.001	-30.260	0.000	-0.001	-30.760	0.000	-0.001	-18.480	0.000
Sabit Terim	5.076	206.820	0.000	4.373	105.100	0.000	4.834	195.350	0.000	5.075	240.370	0.000	5.446	234.580	0.000
R ²	0.4000			0.2085			0.1962			0.2951			0.2672		
Pseudo R ²															
F istatistiği (olasılık)		2123.59	0.0000												
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000												
X ² değeri (olasılık)		124.57	0.0000												

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 15: TİSM'ye Göre Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin (Bölge 7)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri														
	EKK			.10		.25		.50		.75		.90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.047	33.690*	0.000	0.062	23.670*	0.000	0.057	34.210*	0.000	0.048	33.440*	0.000	0.037	29.990*	0.000
Eğitim Yılı	0.098	89.570*	0.000	0.100	50.360*	0.000	0.093	73.590*	0.000	0.100	80.180*	0.000	0.096	80.440*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-21.210*	0.000	-0.001	-18.150*	0.000	-0.001	-23.710*	0.000	-0.001	-21.450*	0.000	-0.0005	-17.550*	0.000
Sabit Terim	5.312	277.740*	0.000	4.626	124.640*	0.000	5.003	218.630*	0.000	5.299	261.290*	0.000	5.740	328.980*	0.000
R ²	0.4174			0.2079			0.2013			0.2705			0.2985		
Pseudo R ²															
F istatistiği (olasılık)		2894.46	0.0000												
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000												
X ² değeri (olasılık)		178.01	0.0000												

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 16: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri														
	EKK			.10		.25		.50		.75		.90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.030	19.560*	0.000	0.059	27.960*	0.000	0.027	22.580*	0.000	0.010	12.870*	0.000	0.010	12.900*	0.000
Eğitim Yılı	0.074	64.360*	0.000	0.096	49.890*	0.000	0.079	72.740*	0.000	0.054	73.990*	0.000	0.052	70.820*	0.000
Deneyim Kare	0.000	-14.230*	0.000	-0.001	-25.260*	0.000	0.000	-17.410*	0.000	0.000	-7.540*	0.000	0.001	-6.830*	0.000
Sabit Terim	6.111	236.160*	0.000	5.151	128.320*	0.000	5.927	284.340*	0.000	6.615	481.260*	0.000	6.835	509.160*	0.000
R ²	0.3236			0.2857			0.1987			0.1513			0.1363		
Pseudo R ²															
F istatistiği (olasılık)		1637.51	0.0000												
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000												
X ² değeri (olasılık)		2003.71	0.0000												

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 17: TİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.035	14.620*	0.000	0.074	28.160*	0.000	0.035	16.130*	0.000	0.018	13.510*	0.000	0.014	10.910*	0.000	0.014	5.280*	0.000
Eğitim Yılı	0.106	28.940*	0.000	0.156	42.360*	0.000	0.107	37.590*	0.000	0.083	49.150*	0.000	0.070	44.060*	0.000	0.072	21.840*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-8.640*	0.000	-0.001	-22.200*	0.000	-0.001	-10.780*	0.000	0.000	-6.940*	0.000	0.000	-5.470*	0.000	0.000	-1.250	0.211
Sabit Terim	5.444	88.550*	0.000	4.002	64.210*	0.000	5.285	116.960*	0.000	5.967	235.090*	0.000	6.363	270.480*	0.000	6.465	131.870*	0.000
R ²	0.3212			0.2984			0.1707			0.1226			0.0891			0.0774		
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)	332.25		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	1472.47		0.0000															
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 18: TİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.060	79.250*	0.000	0.081	76.380*	0.000	0.048	107.300*	0.000	0.044	63.440*	0.000	0.053	79.270*	0.000	0.062	64.680*	0.000
Eğitim Yılı	0.074	90.530*	0.000	0.042	37.860*	0.000	0.042	93.400*	0.000	0.057	74.210*	0.000	0.078	96.680*	0.000	0.097	77.010*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-61.470*	0.000	-0.002	-80.870*	0.000	-0.001	-98.810*	0.000	-0.001	-50.550*	0.000	-0.001	-56.180*	0.000	-0.001	-42.670*	0.000
Sabit Terim	5.408	437.080*	0.000	5.081	266.680*	0.000	5.612	763.620*	0.000	5.697	504.280*	0.000	5.663	506.480*	0.000	5.667	337.550*	0.000
R ²	0.2685																	
Pseudo R ²							0.0873			0.1027			0.1415			0.1954		
F İstatistiği (olasılık)	3563.90		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	322.21		0.0000															
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 19: TİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.040	25.780*	0.000	0.043	14.750*	0.000	0.035	21.100*	0.000	0.034	78.220*	0.000	0.037	31.450*	0.000	0.049	25.370*	0.000
Eğitim Yılı	0.098	64.210*	0.000	0.109	34.300*	0.000	0.074	42.620*	0.000	0.062	136.060*	0.000	0.086	63.580*	0.000	0.108	47.960*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-17.380*	0.000	-0.001	-14.730*	0.000	-0.001	-20.240*	0.000	-0.001	-62.560*	0.000	-0.001	-20.900*	0.000	-0.001	-14.870*	0.000
Sabit Terim	5.191	226.730*	0.000	4.531	89.100*	0.000	5.303	195.790*	0.000	5.666	818.210*	0.000	5.596	281.660*	0.000	5.532	172.340*	0.000
R ²	0.2821																	
Pseudo R ²							0.1264			0.1015			0.2032			0.2873		
F İstatistiği (olasılık)	1577.18		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	44.99		0.0000															
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 20: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.023	13.950*	0.000	0.042	15.410*	0.000	0.017	16.760*	0.000	0.007	6.600*	0.000	0.010	16.230*	0.000	0.010	6.010*	0.000
Eğitim Yılı	0.066	51.010*	0.000	0.082	32.310*	0.000	0.062	61.260*	0.000	0.050	53.110*	0.000	0.051	86.920*	0.000	0.054	33.190*	0.000
Deneyim Kare	0.000	-9.020*	0.000	-0.001	-11.960*	0.000	0.000	-9.530*	0.000	0.000	-2.190*	0.028	0.000	-9.420*	0.000	0.000	-1.540	0.123
Sabit Terim	6.284	205.680*	0.000	5.512	106.710*	0.000	6.246	329.860*	0.000	6.715	386.380*	0.000	6.861	647.090*	0.000	6.923	232.400*	0.000
R ²	0.2617			0.1999			0.1368			0.1245			0.1234			0.0972		
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)	1002.47		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	878.73		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 21: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.035	13.590*	0.000	0.066	22.640*	0.000	0.033	13.130*	0.000	0.018	13.940*	0.000	0.013	7.980*	0.000	0.015	4.880*	0.000
Eğitim Yılı	0.104	26.960*	0.000	0.160	38.550*	0.000	0.101	30.510*	0.000	0.082	49.680*	0.000	0.070	32.940*	0.000	0.073	18.990*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-8.180*	0.000	-0.001	-17.600*	0.000	-0.001	-8.740*	0.000	0.000	-7.270*	0.000	0.000	-3.980*	0.000	0.000	-1.360	0.175
Sabit Terim	5.482	84.360*	0.000	4.010	56.510*	0.000	5.401	102.070*	0.000	5.982	238.750*	0.000	6.373	202.620*	0.000	6.456	113.940*	0.000
R ²	0.3102			0.2794			0.1637			0.1179			0.0846			0.0755		
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)	289.04		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	1191.81		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 22: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.060	72.810*	0.000	0.079	111.320*	0.000	0.046	102.590*	0.000	0.046	48.800*	0.000	0.055	85.690*	0.000	0.064	56.030*	0.000
Eğitim Yılı	0.076	86.720*	0.000	0.035	49.250*	0.000	0.042	94.470*	0.000	0.059	59.120*	0.000	0.082	110.360*	0.000	0.102	70.770*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-55.680*	0.000	-0.002	-116.880*	0.000	-0.001	-93.650*	0.000	-0.001	-38.290*	0.000	-0.001	-60.150*	0.000	-0.001	-36.400*	0.000
Sabit Terim	5.396	400.380*	0.000	5.192	414.320*	0.000	5.659	760.220*	0.000	5.667	373.370*	0.000	5.615	533.570*	0.000	5.596	283.790*	0.000
R ²	0.2855			0.1713			0.0835			0.1139			0.1609			0.2171		
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)	3185.04		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	648.26		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 23: TİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.040	23.580*	0.000	0.046	13.700*	0.000	0.034	26.290*	0.000	0.033	40.580*	0.000	0.039	34.020*	0.000	0.049	24.790*	0.000
Eğitim Yılı	0.099	60.920*	0.000	0.106	29.000*	0.000	0.071	53.130*	0.000	0.062	74.460*	0.000	0.090	70.780*	0.000	0.110	49.110*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-15.330*	0.000	-0.001	-13.560*	0.000	-0.001	-24.580*	0.000	-0.001	-31.060*	0.000	-0.001	-21.960*	0.000	-0.001	-14.220*	0.000
Sabit Terim	5.191	211.340*	0.000	4.567	77.830*	0.000	5.362	254.330*	0.000	5.674	442.920*	0.000	5.560	295.410*	0.000	5.525	172.460*	0.000
R ²	0.2894			0.1544			0.1131			0.1092			0.2143			0.2914		
Pseudo R ²	1400.28			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
F İstatistiği (olasılık)	43.46			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
X ² değeri (olasılık)	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		

Not: *p<0.01, **p<0.05, ***p<.10

Ek-Tablo 24: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.037	13.670*	0.000	0.061	14.790*	0.000	0.051	19.930*	0.000	0.023	22.630*	0.000	0.009	4.560*	0.000	0.007	3.280*	0.001
Eğitim Yılı	0.082	34.760*	0.000	0.131	30.200*	0.000	0.090	35.180*	0.000	0.071	71.520*	0.000	0.056	26.960*	0.000	0.055	23.880*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-11.770*	0.000	-0.001	-15.140*	0.000	-0.001	-20.860*	0.000	0.000	-20.170*	0.000	0.000	-2.860*	0.004	0.000	-1.440	0.151
Sabit Terim	5.899	119.260*	0.000	4.590	52.290*	0.000	5.528	109.350*	0.000	6.200	315.550*	0.000	6.714	166.870*	0.000	6.898	159.750*	0.000
R ²	0.3859			0.3176			0.3084			0.2066			0.1588			0.1530		
Pseudo R ²	612.37			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
F İstatistiği (olasılık)	401.26			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
X ² değeri (olasılık)	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		

Not: *p<0.01, **p<0.05, ***p<.10

Ek-Tablo 25: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.034	4.510*	0.000	0.094	9.630*	0.000	0.058	6.360*	0.000	0.013	2.590**	0.010	0.013	1.880***	0.061	0.006	0.880	0.379
Eğitim Yılı	0.114	9.740*	0.000	0.145	8.660*	0.000	0.135	11.020*	0.000	0.080	13.900*	0.000	0.079	10.810*	0.000	0.082	11.670*	0.000
Deneyim Kare	0.000	-2.060**	0.040	-0.002	-6.990*	0.000	-0.001	-4.640*	0.000	0.000	-1.220	0.221	0.000	-0.710	0.477	0.000	0.820	0.415
Sabit Terim	5.299	27.930*	0.000	3.959	15.390*	0.000	4.628	24.990*	0.000	6.048	72.650*	0.000	6.227	58.550*	0.000	6.345	58.970*	0.000
R ²	0.3310			0.2933			0.2089			0.1268			0.1047			0.0841		
Pseudo R ²	37.60			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
F İstatistiği (olasılık)	154.51			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		
X ² değeri (olasılık)	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000		

Not: *p<0.01, **p<0.05, ***p<.10

Ek-Tablo 26: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.051	28.320*	0.000	0.078	22.260*	0.000	0.050	39.020*	0.000	0.032	28.130*	0.000	0.038	19.850*	0.000	0.044	15.300*	0.000
Eğitim Yılı	0.051	21.590*	0.000	0.053	11.110*	0.000	0.036	20.770*	0.000	0.034	21.030*	0.000	0.040	13.720*	0.000	0.050	10.410*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-24.200*	0.000	-0.001	-24.170*	0.000	-0.001	-39.260*	0.000	-0.001	-24.830*	0.000	-0.001	-15.550*	0.000	-0.001	-11.610*	0.000
Sabit Terim	5.625	174.270*	0.000	4.916	73.350*	0.000	5.595	236.350*	0.000	5.954	291.000*	0.000	6.071	170.470*	0.000	6.201	107.120*	0.000
R ²	0.1462			0.1177			0.0834			0.0436			0.0503			0.0577		
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)	302.51		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000															
X ² değeri (olasılık)	102.20		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 27: TİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.029	7.950*	0.000	0.034	3.650*	0.000	0.023	4.170*	0.000	0.027	9.540*	0.000	0.021	10.370*	0.000	0.028	5.800*	0.000
Eğitim Yılı	0.068	14.940*	0.000	0.069	6.370*	0.000	0.071	10.690*	0.000	0.040	11.370*	0.000	0.040	14.680*	0.000	0.062	9.040*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-7.150*	0.000	-0.001	-3.740*	0.000	0.000	-4.530*	0.000	-0.001	-10.070*	0.000	0.000	-9.220*	0.000	0.000	-4.210*	0.000
Sabit Terim	5.442	87.990*	0.000	4.734	29.490*	0.000	5.267	55.690*	0.000	5.849	120.940*	0.000	6.035	168.610*	0.000	5.950	66.400*	0.000
R ²	0.1309			0.0344			0.0752			0.0597			0.0631			0.1274		
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)	94.63		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.9529															
X ² değeri (olasılık)	0.00		0.9529															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 29: GISM'ye Göre Türkiye'deki Erkek Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	EKK				Kantil regresyon Modelleri							
	-10		-25		-50		-75		-90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş												
25-35 Yaş	0.160	31.420*	0.000	0.173	32.710*	0.000	0.115	26.750*	0.000	0.111	20.330*	0.000
36-45 Yaş	0.211	35.620*	0.000	0.182	29.050*	0.000	0.131	26.160*	0.000	0.143	22.820*	0.000
46+ Yaş	0.186	26.610*	0.000	0.152	21.360*	0.000	0.118	21.360*	0.000	0.120	17.360*	0.000
Konu												
Kanun	0.295	50.110*	0.000	0.391	57.950*	0.000	0.439	98.760*	0.000	0.441	85.050*	0.000
Bölgeler												
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.192	-37.870*	0.000	-0.118	-18.920*	0.000	-0.149	-32.090*	0.000	-0.167	-29.850*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.219	-37.500*	0.000	-0.157	-23.510*	0.000	-0.178	-35.660*	0.000	-0.195	-32.420*	0.000
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.186	-36.600*	0.000	-0.131	-21.750*	0.000	-0.156	-34.700*	0.000	-0.166	-30.770*	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.243	-39.140*	0.000	-0.186	-26.880*	0.000	-0.200	-38.660*	0.000	-0.215	-34.260*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.239	-38.420*	0.000	-0.185	-25.870*	0.000	-0.199	-37.420*	0.000	-0.211	-33.060*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.209	-37.340*	0.000	-0.157	-23.380*	0.000	-0.191	-38.430*	0.000	-0.212	-35.530*	0.000
Eğitim Düzeyi												
İlkokul	-0.013	-1.330	0.184	0.017	1.670***	0.095	0.006	0.840	0.400	-0.016	-1.810***	0.070
Ortaokul	0.014	1.430	0.152	0.010	0.970	0.330	0.018	2.380**	0.017	0.015	1.710**	0.088
Lise	0.151	14.990*	0.000	0.108	10.640*	0.000	0.114	14.960*	0.000	0.116	12.740*	0.000
Üniversite	0.413	35.940*	0.000	0.288	24.530*	0.000	0.238	33.800*	0.000	0.317	31.300*	0.000
Medeni Durum												
Evli	0.122	27.720*	0.000	0.117	25.170*	0.000	0.089	23.950*	0.000	0.096	20.350*	0.000
Yaşam Yeri												
Kent	0.031	7.260*	0.000	0.068	15.180*	0.000	0.044	12.930*	0.000	0.028	6.840*	0.000
İdari Sorumluluk var	0.153	20.970*	0.000	0.102	13.550*	0.000	0.123	22.600*	0.000	0.161	24.470*	0.000
Sosyal Güvenliği var	0.246	51.880*	0.000	0.509	111.590*	0.000	0.294	83.490*	0.000	0.174	41.060*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.550	31.770*	0.000	0.993	80.270*	0.000	0.795	85.890*	0.000	0.457	40.680*	0.000
Haftalık Çalışma Stresi	0.002	15.980*	0.000	0.001	7.000*	0.000	0.001	9.900*	0.000	0.002	14.470*	0.000
Meslek												
Profesyonel meslek mensupları	0.077	6.240*	0.000	0.305	29.680*	0.000	0.096	12.540*	0.000	0.015	1.610	0.106
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.067	-5.250*	0.000	0.131	12.140*	0.000	-0.039	-4.960*	0.000	-0.084	-8.790*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.198	-15.910*	0.000	0.080	7.150*	0.000	-0.115	-14.360*	0.000	-0.190	-19.770*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.195	-15.600*	0.000	0.091	8.410*	0.000	-0.118	-15.270*	0.000	-0.177	-19.230*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve an ürünleri çalışanları	-0.254	-12.190*	0.000	-0.005	-0.260	0.795	-0.168	-11.610*	0.000	-0.248	-14.330*	0.000
Sanatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.141	-10.890*	0.000	0.104	9.200*	0.000	-0.089	-11.280*	0.000	-0.140	-14.930*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.151	-11.740*	0.000	0.117	10.180*	0.000	-0.089	-11.040*	0.000	-0.159	-16.680*	0.000
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.250	-19.010*	0.000	0.045	3.860*	0.000	-0.157	-19.200*	0.000	-0.253	-26.450*	0.000
Çalışma Yılı	0.008	28.190*	0.000	0.008	22.870*	0.000	0.007	28.650*	0.000	0.007	27.320*	0.000
Sabit Terim	5.789	236.520*	0.000	4.486	225.330*	0.000	5.337	371.010*	0.000	5.997	354.020*	0.000
R ²	0.5688			0.3815			0.3348			0.3845		
F-testi (olasılık)	3108.26	0.0000										
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	969.26	0.0000										
X ² değeri (olasılık)												

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 30: GİSM'ye Göre Türkiye'deki Kadın Çalışanları İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri									
	-10		-25		50		75		90	
	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık
Yaş										
25-35 Yaş	0.158	0.000	0.122	0.000	0.093	0.000	0.107	0.000	0.141	0.000
36-45 Yaş	0.190	0.000	0.137	0.000	0.096	0.000	0.110	0.000	0.153	0.000
46+ Yaş	0.168	0.000	0.099	0.000	0.068	0.000	0.096	0.000	0.174	0.000
Kantil	0.280	0.000	0.344	0.000	0.378	0.000	0.332	0.000	0.209	0.000
Bölgeler										
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.266	0.000	-0.142	0.000	-0.133	0.000	-0.194	0.000	-0.253	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.255	0.000	-0.162	0.000	-0.147	0.000	-0.198	0.000	-0.247	0.000
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.216	0.000	-0.159	0.000	-0.122	0.000	-0.152	0.000	-0.180	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.300	0.000	-0.211	0.000	-0.178	0.000	-0.229	0.000	-0.262	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.327	0.000	-0.233	0.000	-0.191	0.000	-0.253	0.000	-0.304	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.235	0.000	-0.162	0.000	-0.141	0.000	-0.193	0.000	-0.218	0.000
Eğitim Düzeyi										
İlkokul	-0.033	0.054	0.001	0.962	0.021	0.102	-0.017	0.130	-0.055	0.000
Ortaokul	0.022	0.204	-0.007	0.330	0.024	1.810***	0.012	1.000	0.015	0.311
Lise	0.179	0.000	0.133	0.000	0.120	0.610*	0.117	0.770*	0.138	0.000
Üniversite	0.390	0.000	0.263	0.000	0.240	15.690*	0.307	23.730*	0.370	0.000
Medeni Durum										
Evlü	0.037	0.000	0.058	0.000	0.039	6.880*	0.029	5.740*	0.022	0.000
Yerleşim Yeri										
Kent	0.039	0.000	0.086	0.000	0.064	7.990*	0.020	2.880*	0.021	0.000
İdari Sorumluluk var	0.152	0.000	0.065	0.000	0.080	6.980*	0.160	16.080*	0.221	0.000
Sosyal Güvenliği var	0.365	0.000	0.649	0.000	0.479	68.360*	0.298	47.350*	0.195	0.000
Tam gün çalışıyor	0.486	0.000	0.989	0.000	0.815	70.110*	0.425	41.130*	0.241	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.005	0.000	0.004	0.000	0.002	8.180*	0.002	9.670*	0.002	0.000
Meslek										
Profesyonel meslek mensupları	-0.102	0.000	-0.042	0.087	-0.033	-2.070**	-0.101	-7.330*	-0.222	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.350	0.000	-0.222	0.000	-0.299	-18.250*	-0.348	-24.610*	-0.415	0.000
Düro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.417	0.000	-0.231	0.000	-0.321	-19.970*	-0.378	-27.250*	-0.498	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.459	0.000	-0.274	0.000	-0.364	-20.740*	-0.425	-28.420*	-0.557	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.515	0.000	-0.394	0.000	-0.481	-12.330*	-0.382	-11.510*	-0.523	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.665	0.000	-0.686	0.000	-0.469	-23.880*	-0.471	-27.840*	-0.619	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.385	0.000	-0.187	0.000	-0.305	-15.180*	-0.389	-22.920*	-0.538	0.000
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.453	0.000	-0.248	0.000	-0.347	-18.940*	-0.421	-27.220*	-0.572	0.000
Çalışma Yılı	0.012	0.000	0.013	0.000	0.010	18.680*	0.010	24.230*	0.010	0.000
Sabit Terim	5.799	0.000	4.529	0.000	5.228	204.190*	6.075	280.650*	6.670	0.000
R ²	0.6737		0.4991		0.4475		0.4727		0.4805	
Pseudo R ²	1439.58	0.0000								
F İstatistiği (olasılık)	1907.48	0.0000								
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi										
X ² değeri (olasılık)										

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 31: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründe Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri														
	.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Cinsiyet	0.108	19.860*	0.000	0.126	12.960*	0.000	0.102	17.810*	0.000	0.098	20.730*	0.000	0.095	18.850*	0.000
Erkek															
Yaş	0.160	11.490*	0.000	0.383	21.760*	0.000	0.287	26.570*	0.000	0.034	3.720*	0.000	0.034	3.400*	0.001
25-35 Yaş	0.175	11.790*	0.000	0.357	18.620*	0.000	0.280	23.770*	0.000	0.049	4.880*	0.000	0.065	5.920*	0.000
36-45 Yaş	0.145	8.670*	0.000	0.258	11.660*	0.000	0.232	17.370*	0.000	0.029	2.540**	0.011	0.071	5.790*	0.000
46+ Yaş															
Bölgeler	-0.053	-4.920*	0.000	-0.037	-1.910**	0.056	-0.013	-1.140	0.252	-0.012	-1.270	0.204	-0.008	-0.770	0.439
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)															
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.053	-4.790*	0.000	-0.050	-2.530**	0.011	-0.021	-1.770**	0.077	-0.028	-2.910*	0.004	-0.014	-1.330	0.182
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.015	1.490	0.136	0.004	0.210	0.837	0.029	2.710**	0.007	0.031	3.500*	0.000	0.038	4.000*	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.067	-5.980*	0.000	-0.054	-2.660*	0.008	-0.029	-2.400**	0.016	-0.037	-3.760*	0.000	-0.032	-3.020*	0.002
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.057	-5.320*	0.000	-0.040	-2.050**	0.040	-0.021	-1.810**	0.070	-0.032	-3.400*	0.001	-0.026	-2.550**	0.011
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.016	-1.500	0.134	-0.023	-1.220	0.221	0.005	0.440	0.660	0.005	0.580	0.565	0.010	1.000	0.319
Eğitime Düzeyi	-0.041	-1.060	0.288	-0.068	-1.280	0.202	-0.128	-3.860*	0.000	-0.074	-2.790*	0.005	-0.030	-1.040	0.298
İlköğretim															
Ortaöğretim	-0.028	-0.710	0.476	0.005	0.100	0.923	-0.080	-2.360**	0.018	-0.065	-2.310**	0.021	-0.030	-1.040	0.296
Lise	0.203	5.160*	0.000	0.268	4.810*	0.000	0.111	3.270*	0.001	0.062	2.290**	0.022	0.065	2.270**	0.023
Üniversite	0.423	10.560*	0.000	0.572	9.260*	0.000	0.308	9.040*	0.000	0.213	7.810*	0.000	0.213	7.330*	0.000
Medeni Durum															
Evlilik Durumu	0.084	12.520*	0.000	0.122	10.930*	0.000	0.095	13.760*	0.000	0.057	9.590*	0.000	0.051	8.060*	0.000
Evli															
Yerleşim Yeri	0.070	10.700*	0.000	0.115	11.140*	0.000	0.053	8.290*	0.000	0.045	8.370*	0.000	0.044	7.690*	0.000
Kent	0.104	13.250*	0.000	0.080	6.090*	0.000	0.078	10.270*	0.000	0.099	15.790*	0.000	0.104	15.060*	0.000
İdari Sorumluluk var	0.819	32.380*	0.000	0.546	14.640*	0.000	0.938	45.360*	0.000	0.906	57.100*	0.000	0.941	56.770*	0.000
Sosyal Güvenliği var	0.266	17.170*	0.000	0.547	28.270*	0.000	0.146	12.250*	0.000	0.067	6.570*	0.000	0.092	8.680*	0.000
Tam gittir çalışıyor	0.004	13.430*	0.000	0.002	3.140*	0.002	0.003	7.770*	0.000	0.003	12.480*	0.000	0.004	15.930*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi															
Meslek	0.175	13.940*	0.000	0.396	24.220*	0.000	0.126	12.830*	0.000	0.069	8.030*	0.000	0.033	3.380*	0.001
Profesyonel meslek mensupları	-0.003	-0.250	0.803	0.203	10.320*	0.000	-0.076	-6.720*	0.000	-0.107	-11.160*	0.000	-0.102	-9.620*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.019	-1.370	0.171	0.249	12.220*	0.000	-0.032	-2.760*	0.006	-0.102	-10.610*	0.000	-0.176	-16.680*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.182	12.890*	0.000	0.460	21.650*	0.000	0.206	16.920*	0.000	0.139	13.850*	0.000	0.044	4.000*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.101	2.810*	0.005	0.349	5.190*	0.000	0.085	2.150**	0.031	-0.055	-1.710	0.088	-0.152	-4.430*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve en ürünleri çalışanları	0.063	3.120*	0.002	0.326	10.070*	0.000	0.029	1.620	0.106	-0.044	-3.020*	0.003	-0.120	-7.770*	0.000
Sanatçılar ve ilgili istelerde çalışanlar	0.108	5.770*	0.000	0.366	12.000*	0.000	0.061	3.780*	0.000	-0.045	-3.540*	0.000	-0.205	-15.780*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.004	0.220	0.827	0.287	9.410*	0.000	-0.085	-5.460*	0.000	-0.151	-12.330*	0.000	-0.205	-15.780*	0.000
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.010	24.660*	0.000	0.015	22.140*	0.000	0.010	27.290*	0.000	0.008	25.090*	0.000	0.004	13.290*	0.000
Çalışma Yılı	5.280	114.910*	0.000	4.379	67.680*	0.000	5.196	135.290*	0.000	5.878	187.110*	0.000	6.013	179.780*	0.000
Sabit Terim	0.4828			0.4032			0.3003			0.2520			0.2277		
R ²	517.94		0.0000	0.4032			0.3003			0.2520			0.2277		
Pseudo R ²															
F İstatistiği (olasılık)															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi															
X ² değeri (olasılık)	2210.25		0.0000												

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 32: GİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektörde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri														
	-10			-.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
EKK	0.164	38.380*	0.000	0.094	23.600*	0.000	0.120	33.900*	0.000	0.158	36.200*	0.000	0.199	28.480*	0.000
Cinsiyet	0.150	32.610*	0.000	0.149	34.440*	0.000	0.103	23.510*	0.000	0.118	21.550*	0.000	0.139	15.720*	0.000
Erkek	0.197	35.080*	0.000	0.149	28.350*	0.000	0.128	24.790*	0.000	0.178	27.370*	0.000	0.218	20.770*	0.000
Yaş	0.189	27.520*	0.000	0.130	21.270*	0.000	0.113	19.410*	0.000	0.169	23.000*	0.000	0.224	18.750*	0.000
46+ Yaş	-0.217	-45.880*	0.000	-0.121	-23.440*	0.000	-0.180	-38.820*	0.000	-0.196	-33.900*	0.000	-0.211	-22.630*	0.000
Bölgeler	-0.239	-43.370*	0.000	-0.155	-27.830*	0.000	-0.204	-40.690*	0.000	-0.209	-33.440*	0.000	-0.210	-20.710*	0.000
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.221	-43.370*	0.000	-0.147	-28.720*	0.000	-0.185	-40.050*	0.000	-0.176	-30.530*	0.000	-0.171	-18.360*	0.000
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.278	-45.420*	0.000	-0.189	-32.380*	0.000	-0.211	-45.990*	0.000	-0.226	-33.970*	0.000	-0.221	-20.600*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.280	-43.540*	0.000	-0.206	-32.330*	0.000	-0.237	-41.790*	0.000	-0.233	-33.100*	0.000	-0.223	-19.650*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 5)	-0.234	-40.080*	0.000	-0.159	-26.090*	0.000	-0.227	-42.000*	0.000	-0.214	-32.370*	0.000	-0.188	-18.170*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Cizantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	0.000	0.040	0.968	0.038	4.970*	0.000	-0.007	-0.980	0.326	-0.036	-4.310*	0.000	-0.040	-3.020*	0.003
Eğitim Düzeyi	0.018	2.060**	0.040	0.017	2.220**	0.027	0.013	1.800***	0.072	0.005	0.590	0.552	0.011	0.760	0.449
İlkokul	0.138	15.340*	0.000	0.103	12.970*	0.000	0.103	14.390*	0.000	0.100	11.270*	0.000	0.120	8.440*	0.000
Ortaokul	0.353	33.140*	0.000	0.190	19.850*	0.000	0.269	32.000*	0.000	0.345	33.680*	0.000	0.459	28.170*	0.000
Lise	0.087	20.770*	0.000	0.069	17.880*	0.000	0.070	18.380*	0.000	0.080	16.610*	0.000	0.093	11.870*	0.000
Üniversite	0.003	0.570	0.565	0.042	9.790*	0.000	0.027	7.960*	0.000	0.027	7.960*	0.000	0.027	7.960*	0.000
Medeni Durum	0.195	21.130*	0.000	0.089	11.160*	0.000	0.153	25.010*	0.000	0.223	32.040*	0.000	0.249	28.650*	0.000
Evli	0.248	57.910*	0.000	0.584	159.290*	0.000	0.322	111.270*	0.000	0.169	48.910*	0.000	0.121	28.110*	0.000
Yerleşim Yeri	0.713	40.780*	0.000	1.275	126.500*	0.000	0.956	122.110*	0.000	0.717	79.090*	0.000	0.476	41.700*	0.000
Kent	0.002	15.140*	0.000	0.001	8.390*	0.000	0.001	9.940*	0.000	0.001	9.940*	0.000	0.002	8.590*	0.000
İdari Sorumluluk var	0.006	0.350	0.725	0.025	2.110**	0.035	0.024	2.520**	0.012	0.006	0.540	0.588	-0.040	-2.940*	0.003
Sosyal Güvenliği var	-0.290	-20.310*	0.000	-0.130	-11.900*	0.000	-0.221	-26.260*	0.000	-0.341	-55.470*	0.000	-0.406	-33.720*	0.000
Tam gün çalışıyor	-0.431	-31.420*	0.000	-0.170	-15.560*	0.000	-0.294	-35.050*	0.000	-0.471	-49.520*	0.000	-0.601	-50.650*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	-0.501	-36.620*	0.000	-0.210	-18.900*	0.000	-0.334	-39.500*	0.000	-0.517	-54.800*	0.000	-0.661	-57.520*	0.000
Meslek	-0.553	-24.550*	0.000	-0.273	-15.000*	0.000	-0.369	-26.220*	0.000	-0.582	-35.170*	0.000	-0.740	-37.440*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.424	-30.760*	0.000	-0.193	-17.170*	0.000	-0.301	-35.370*	0.000	-0.456	-48.100*	0.000	-0.570	-49.300*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.520	-37.420*	0.000	-0.167	-14.660*	0.000	-0.288	-33.390*	0.000	-0.466	-48.460*	0.000	-0.609	-51.900*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.009	24.340*	0.000	0.004	10.970*	0.000	0.005	19.360*	0.000	0.009	31.060*	0.000	0.011	31.580*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	5.810	242.850*	0.000	4.432	267.070*	0.000	5.306	414.710*	0.000	6.015	415.600*	0.000	6.580	368.230*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.4863			0.3831			0.2621			0.2410			0.2835		
Sanaatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar															
Tesis ve makine operatörleri ve montajcuları															
Nitelikli perakendecilerde çalışanlar															
Çalışma Yılı															
Sabit Terim															
R²															
Pseudo R²															
F istatistiği (olasılık)	1279.01		0.0000												
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi	1538.27		0.0000												
X² değeri (olasılık)															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 33: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kentsel Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	EKK						Kantil Regresyon Modelleri					
	-10		-25		-50		-75		-90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.172	37.390*	0.000	0.154	30.220*	0.000	0.111	27.060*	0.000	0.121	27.970*	0.000
25-35 Yaş	0.228	41.930*	0.000	0.165	27.790*	0.000	0.130	27.130*	0.000	0.154	30.860*	0.000
36-45 Yaş	0.213	32.440*	0.000	0.142	20.530*	0.000	0.120	21.960*	0.000	0.138	24.430*	0.000
46+ Yaş	0.299	55.780*	0.000	0.401	63.350*	0.000	0.435	100.320*	0.000	0.397	91.730*	0.000
Kamu	-0.004	-0.460	0.645	0.022	2.300**	0.021	0.014	1.960**	0.050	-0.004	-0.570	0.588
Eğitim Düzeyi	0.020	2.070**	0.039	0.012	1.210	0.225	0.022	2.920*	0.003	0.022	2.830*	0.005
İlkokul	0.162	16.960*	0.000	0.109	11.030*	0.000	0.118	15.510*	0.000	0.130	16.800*	0.000
Ortaokul	0.398	37.850*	0.000	0.252	22.760*	0.000	0.264	31.550*	0.000	0.324	38.440*	0.000
Lise	0.082	21.140*	0.000	0.084	19.700*	0.000	0.067	19.470*	0.000	0.073	16.570*	0.000
Medeni Durum	0.151	41.130*	0.000	0.099	24.240*	0.000	0.099	31.340*	0.000	0.126	39.590*	0.000
Evlü	0.274	58.250*	0.000	0.356	124.080*	0.000	0.314	88.880*	0.000	0.194	52.700*	0.000
Cinsiyet	0.154	22.900*	0.000	0.097	13.600*	0.000	0.127	23.760*	0.000	0.163	29.620*	0.000
Erkek	0.569	40.090*	0.000	1.133	114.110*	0.000	0.833	108.050*	0.000	0.468	58.920*	0.000
Sosyal güvenliği var	0.003	17.700*	0.000	0.001	6.930*	0.000	0.001	10.270*	0.000	0.002	14.640*	0.000
İdari sorumluluk var	-0.013	-1.160	0.248	0.080	8.120*	0.000	0.031	4.150*	0.000	-0.029	-3.830*	0.000
Tam gün çalışıyor	-0.206	-18.650*	0.000	-0.114	-11.210*	0.000	-0.159	-20.800*	0.000	-0.192	-24.490*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	-0.303	-28.350*	0.000	-0.142	-13.860*	0.000	-0.200	-26.160*	0.000	-0.262	-33.600*	0.000
Meslek	-0.321	-29.430*	0.000	-0.155	-14.940*	0.000	-0.214	-27.950*	0.000	-0.267	-34.040*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.380	-35.460*	0.000	-0.200	-15.460*	0.000	-0.252	-12.900*	0.000	-0.326	-16.490*	0.000
Yarı-profesyonel meslek mensupları	-0.303	-28.540*	0.000	-0.155	-14.170*	0.000	-0.204	-25.520*	0.000	-0.250	-30.850*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.285	-25.420*	0.000	-0.126	-11.360*	0.000	-0.189	-23.190*	0.000	-0.254	-30.880*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.391	-34.520*	0.000	-0.193	-17.250*	0.000	-0.257	-31.370*	0.000	-0.343	-41.710*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.009	32.340*	0.000	0.008	23.150*	0.000	0.007	30.170*	0.000	0.009	31.130*	0.000
Nispetiye, Beşiktaş, Beyoğlu, Ortaköy, Beşiktaş, Ortaköy, Beşiktaş, Ortaköy	-0.206	-18.650*	0.000	-0.117	-11.210*	0.000	-0.145	-20.550*	0.000	-0.168	-17.750*	0.000
Fizyon, güzellik, avukatlık, ormancilik ve su ürünleri çalışanları	-0.192	-18.650*	0.000	-0.144	-13.860*	0.000	-0.170	-20.800*	0.000	-0.189	-24.490*	0.000
Sanatçılar ve ilgili istelerde çalışanlar	-0.253	-24.780*	0.000	-0.182	-17.250*	0.000	-0.149	-14.940*	0.000	-0.161	-16.490*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.270	-26.740*	0.000	-0.196	-18.650*	0.000	-0.213	-27.950*	0.000	-0.233	-30.850*	0.000
Nitelik gerektirmeyen istelerde çalışanlar	5.755	276.330*	0.000	4.551	264.070*	0.000	5.328	409.400*	0.000	6.489	416.880*	0.000
Çalışma Yılı	0.6146			0.4307			0.3767			0.4209		
Bölgeler	-0.206	-18.650*	0.000	-0.117	-11.210*	0.000	-0.145	-20.550*	0.000	-0.168	-17.750*	0.000
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.217	-20.550*	0.000	-0.144	-13.860*	0.000	-0.170	-20.800*	0.000	-0.189	-24.490*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.192	-18.650*	0.000	-0.144	-13.860*	0.000	-0.170	-20.800*	0.000	-0.189	-24.490*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.253	-24.780*	0.000	-0.182	-17.250*	0.000	-0.149	-14.940*	0.000	-0.161	-16.490*	0.000
Anıyaya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.270	-26.740*	0.000	-0.196	-18.650*	0.000	-0.213	-27.950*	0.000	-0.233	-30.850*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.234	-24.040*	0.000	-0.164	-15.460*	0.000	-0.190	-23.190*	0.000	-0.219	-27.950*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	5.755	276.330*	0.000	4.551	264.070*	0.000	5.328	409.400*	0.000	6.489	416.880*	0.000
Sabit Terim	0.6146			0.4307			0.3767			0.4209		
R²	3887.46		0.0000	0.4307			0.3767			0.4209		
Pseudo R²	1990.74		0.0000	0.4307			0.3767			0.4209		
F İstatistiği (olasılık)												
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi												
X² değeri (olasılık)												

Not: *p<0.01, **p<0.05, ***p<0.10

Ek-Tablo 34: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kırsal Kesimde Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri														
	EKK			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.113	9.780*	0.000	0.181	12.510*	0.000	0.074	6.970*	0.000	0.076	6.220*	0.000	0.080	4.100*	0.000
25-35 Yaş	0.123	8.790*	0.000	0.175	10.330*	0.000	0.070	5.690*	0.000	0.076	5.340*	0.000	0.101	4.370*	0.000
36-45 Yaş	0.102	6.360*	0.000	0.160	8.520*	0.000	0.060	4.460*	0.000	0.083	5.280*	0.000	0.133	5.220*	0.000
46+ Yaş	0.331	25.090*	0.000	0.369	20.460*	0.000	0.477	45.510*	0.000	0.465	37.930*	0.000	0.345	15.910*	0.000
Kamru	-0.001	-0.030	0.973	0.066	3.130*	0.002	-0.005	-0.320	0.745	0.000	0.000	1.000	-0.025	-0.980	0.327
Eğitim Düzeyi	0.028	1.390	0.165	0.074	3.430*	0.001	0.052	3.490*	0.000	0.021	1.380	0.167	-0.013	-0.480	0.635
İlkokul	0.164	8.030*	0.000	0.175	7.570*	0.000	0.132	8.530*	0.000	0.115	6.540*	0.000	0.078	2.790*	0.005
Ortaokul	0.460	18.550*	0.000	0.355	12.660*	0.000	0.328	16.980*	0.000	0.332	17.900*	0.000	0.354	10.360*	0.000
Lise	0.120	11.860*	0.000	0.118	9.540*	0.000	0.082	9.190*	0.000	0.082	9.000*	0.000	0.104	6.320*	0.000
Medeni Durum	0.187	17.470*	0.000	0.183	14.040*	0.000	0.158	17.610*	0.000	0.126	14.330*	0.000	0.171	17.060*	0.000
Evlü	0.307	31.590*	0.000	0.544	47.290*	0.000	0.384	48.370*	0.000	0.238	30.750*	0.000	0.169	19.460*	0.000
Cinsiyet	0.127	7.020*	0.000	0.042	2.020**	0.043	0.066	4.430*	0.000	0.132	9.190*	0.000	0.160	9.880*	0.000
E-Kek	0.520	16.400*	0.000	1.007	37.290*	0.000	0.755	40.370*	0.000	0.495	27.050*	0.000	0.272	12.850*	0.000
Sosyal güvenliği var	0.005	14.400*	0.000	0.003	7.650*	0.000	0.002	8.210*	0.000	0.003	13.040*	0.000	0.005	16.000*	0.000
İdari sorumluluğu var	0.444	13.270*	0.000	1.095	37.360*	0.000	0.968	46.360*	0.000	0.226	10.490*	0.000	0.140	5.540*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.367	10.370*	0.000	0.979	30.300*	0.000	0.826	36.170*	0.000	0.148	6.530*	0.000	0.072	2.800*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.233	6.840*	0.000	0.895	29.160*	0.000	0.757	34.820*	0.000	0.084	3.860*	0.000	-0.027	-1.160	0.273
Meslek	0.169	4.910*	0.000	0.861	28.890*	0.000	0.697	33.960*	0.000	0.021	1.000	0.319	-0.104	-4.370*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	0.177	4.280*	0.000	0.760	19.460*	0.000	0.678	25.070*	0.000	0.043	1.640	0.102	-0.127	-4.300*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.303	8.590*	0.000	0.876	27.760*	0.000	0.775	35.460*	0.000	0.150	7.080*	0.000	0.055	2.310**	0.021
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.229	6.590*	0.000	0.924	29.020*	0.000	0.784	35.470*	0.000	0.137	6.420*	0.000	0.001	0.040	0.969
Hizmet ve satış elemanları	0.007	10.240*	0.000	0.854	27.620*	0.000	0.713	33.170*	0.000	0.063	3.050*	0.002	-0.064	-2.780*	0.005
Nihelik tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.301	-12.580*	0.000	-0.114	-4.180*	0.000	-0.176	-9.270*	0.000	-0.207	-11.120*	0.000	-0.243	-11.460*	0.000
Sanatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.280	-11.420*	0.000	-0.142	-5.100*	0.000	-0.211	-10.800*	0.000	-0.227	-11.880*	0.000	-0.262	-12.040*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.331	-13.010*	0.000	-0.195	-6.810*	0.000	-0.238	-11.970*	0.000	-0.240	-12.310*	0.000	-0.201	-9.630*	0.000
Nihelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.219	-9.110*	0.000	-0.149	-5.400*	0.000	-0.204	-10.650*	0.000	-0.212	-11.320*	0.000	-0.220	-10.860*	0.000
Çalışma Yılı	5.150	91.360*	0.000	3.307	66.460*	0.000	4.260	123.590*	0.000	5.492	163.870*	0.000	5.996	155.710*	0.000
Bölge	0.5192			0.3799			0.3274			0.3281			0.3194		
Bölge 1															
Bölge 2															
Bölge 3															
Bölge 4															
Bölge 5															
Bölge 6															
Bölge 7															
Sabit Terim															
R ²															
Pseudo R ²															
F İstatistiği (olasılık)	582.91		0.0000												
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	946.47		0.0000												
X ² değeri (olasılık)															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 35: GİSM'ye Göre İstanbul (Bölge 1)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.189	20.260*	0.000	0.127	12.750*	0.000	0.140	13.490*	0.000	0.165	16.520*	0.000	0.192	14.190*	0.000	0.215	11.090*	0.000
25-35 Yaş	0.243	21.220*	0.000	0.112	9.600*	0.000	0.141	11.760*	0.000	0.197	16.830*	0.000	0.263	16.430*	0.000	0.322	13.740*	0.000
36-45 Yaş	0.209	14.840*	0.000	0.071	5.160*	0.000	0.102	7.310*	0.000	0.156	11.550*	0.000	0.238	12.830*	0.000	0.306	11.290*	0.000
46+ Yaş	0.037	2.530**	0.011	0.241	17.500*	0.000	0.157	12.540*	0.000	0.094	7.580*	0.000	0.066	3.660*	0.000	0.033	1.200	0.230
Kamu	-0.024	-1.820**	0.069	0.011	0.660	0.511	-0.004	-0.230	0.820	-0.041	-2.500**	0.012	-0.055	-2.560**	0.011	-0.024	-0.770	0.439
Eğitim Düzeyi	0.035	2.650*	0.008	0.029	1.680**	0.093	0.038	2.210**	0.027	0.020	1.230	0.217	0.020	0.910	0.365	0.054	1.710**	0.087
İlkokul	0.148	10.480*	0.000	0.098	5.430*	0.000	0.116	6.400*	0.000	0.111	6.500*	0.000	0.131	5.840*	0.000	0.172	5.430*	0.000
Ortaokul	0.416	23.090*	0.000	0.222	10.930*	0.000	0.295	14.520*	0.000	0.363	19.110*	0.000	0.434	17.300*	0.000	0.554	15.520*	0.000
Lise	0.080	9.600*	0.000	0.059	7.560*	0.000	0.062	7.560*	0.000	0.062	7.590*	0.000	0.070	6.180*	0.000	0.100	5.940*	0.000
Medeni Durum	0.125	16.140*	0.000	0.081	10.350*	0.000	0.108	13.760*	0.000	0.123	16.510*	0.000	0.139	13.800*	0.000	0.139	9.610*	0.000
Evli	0.197	9.470*	0.000	0.160	10.000*	0.000	0.194	12.410*	0.000	0.201	13.130*	0.000	0.179	8.380*	0.000	0.304	10.290*	0.000
Cinsiyet	0.586	15.360*	0.000	0.965	36.950*	0.000	0.799	30.420*	0.000	0.534	20.920*	0.000	0.444	12.660*	0.000	0.356	7.060*	0.000
Erkek	-0.001	-1.350	0.176	0.000	-0.050	0.561	-0.001	-2.030**	0.043	0.000	-1.070	0.283	-0.001	-1.260	0.209	-0.001	-0.690	0.488
Sosyal güvenliği var	-0.153	-5.440*	0.000	-0.023	-1.190	0.235	-0.060	-3.130*	0.002	-0.230	-12.200*	0.000	-0.256	-9.620*	0.000	-0.274	-7.120*	0.000
İdari sorumluluk var	-0.375	-14.540*	0.000	-0.218	-11.570*	0.000	-0.278	-14.950*	0.000	-0.410	-22.560*	0.000	-0.505	-20.110*	0.000	-0.520	-14.780*	0.000
Tam gün çalışıyor	-0.501	-20.100*	0.000	-0.281	-14.700*	0.000	-0.350	-18.660*	0.000	-0.533	-29.480*	0.000	-0.656	-26.680*	0.000	-0.699	-20.740*	0.000
Hafızlık Çalışma Süresi	-0.510	-20.130*	0.000	-0.291	-14.450*	0.000	-0.359	-18.330*	0.000	-0.537	-28.890*	0.000	-0.661	-26.310*	0.000	-0.717	-21.000*	0.000
Meslek	-0.648	-14.730*	0.000	-0.300	-6.240*	0.000	-0.437	-8.910*	0.000	-0.643	-13.650*	0.000	-0.869	-13.440*	0.000	-0.955	-10.460*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.512	-20.020*	0.000	-0.300	-14.370*	0.000	-0.364	-18.000*	0.000	-0.540	-28.190*	0.000	-0.676	-26.110*	0.000	-0.709	-20.140*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.516	-20.350*	0.000	-0.270	-12.780*	0.000	-0.353	-17.470*	0.000	-0.543	-28.530*	0.000	-0.683	-26.650*	0.000	-0.755	-21.730*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.665	-25.900*	0.000	-0.360	-16.490*	0.000	-0.467	-22.300*	0.000	-0.683	-34.600*	0.000	-0.849	-31.930*	0.000	-0.937	-25.780*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.010	14.900*	0.000	0.007	10.680*	0.000	0.009	13.420*	0.000	0.012	20.100*	0.000	0.012	14.670*	0.000	0.011	8.870*	0.000
Nitelikli işletme operatörleri ve montajcıları	-0.015	-0.760	0.446	0.058	3.440*	0.001	0.013	0.790	0.431	0.005	0.320	0.752	-0.032	-1.410	0.158	-0.045	-1.380	0.167
Nitelikli işletme operatörleri ve montajcıları	6.279	121.240*	0.000	5.334	133.470*	0.000	5.795	148.570*	0.000	6.385	174.460*	0.000	6.805	137.360*	0.000	7.077	97.540*	0.000
Çalışma Yılı	0.5541			0.2646			0.2764			0.3382			0.3869			0.4006		
Yerleşim Yeri	504.72		0.0000															
Kent	1211.74		0.0000															
Sabit Terim																		
R ²																		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)																		
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 36: GİSM'ye Göre Tekirdağ, Balıkesir, Bursa ve Kocaeli (Bölge 2)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.134	14.820*	0.000	0.071	7.460*	0.000	0.057	7.570*	0.000	0.093	11.850*	0.000	0.116	10.770*	0.000	0.141	8.940*	0.000
25-35 Yaş	0.162	14.750*	0.000	0.064	5.660*	0.000	0.052	5.910*	0.000	0.086	9.520*	0.000	0.141	11.270*	0.000	0.185	10.040*	0.000
36-45 Yaş	0.129	9.570*	0.000	0.042	3.230*	0.001	0.047	4.730*	0.000	0.048	4.640*	0.000	0.106	7.370*	0.000	0.168	7.930*	0.000
46+ Yaş	0.271	22.220*	0.000	0.388	30.690*	0.000	0.425	51.860*	0.000	0.375	45.700*	0.000	0.309	24.730*	0.000	0.231	10.950*	0.000
Kamu	0.021	0.830	0.404	0.013	0.650	0.519	0.029	1.870***	0.062	0.002	0.140	0.890	-0.003	-0.120	0.902	-0.029	-0.910	0.361
Eğitim Düzeyi	0.035	1.360	0.173	0.019	0.890	0.375	0.041	2.570*	0.010	0.016	0.930	0.351	0.022	0.950	0.343	-0.016	-0.480	0.634
İlkokul	0.167	6.580*	0.000	0.082	3.880*	0.000	0.120	7.470*	0.000	0.116	6.980*	0.000	0.140	6.160*	0.000	0.130	3.860*	0.000
Ortaokul	0.353	13.080*	0.000	0.189	8.240*	0.000	0.227	13.200*	0.000	0.253	14.250*	0.000	0.332	13.650*	0.000	0.377	10.500*	0.000
Lise	0.096	12.180*	0.000	0.066	8.270*	0.000	0.065	10.220*	0.000	0.085	12.860*	0.000	0.097	10.660*	0.000	0.106	7.970*	0.000
Medeni Durum	0.170	24.210*	0.000	0.086	11.810*	0.000	0.091	16.640*	0.000	0.126	22.240*	0.000	0.180	23.590*	0.000	0.246	22.220*	0.000
Evli	0.272	24.860*	0.000	0.626	72.470*	0.000	0.349	52.820*	0.000	0.177	23.620*	0.000	0.144	15.160*	0.000	0.102	7.350*	0.000
Cinsiyet	0.175	11.680*	0.000	0.126	8.970*	0.000	0.163	15.680*	0.000	0.169	15.880*	0.000	0.202	13.640*	0.000	0.215	9.990*	0.000
Erkek	0.703	21.890*	0.000	1.333	68.610*	0.000	1.015	70.440*	0.000	0.757	50.700*	0.000	0.419	19.850*	0.000	0.329	10.520*	0.000
Sosyal güvenliği var İdari sorumluluk var	0.003	9.260*	0.000	0.001	3.070*	0.002	0.001	5.240*	0.000	0.002	6.720*	0.000	0.002	7.920*	0.000	0.003	7.030*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.110	4.070*	0.000	0.192	9.320*	0.000	0.135	8.850*	0.000	0.061	3.860*	0.000	-0.041	-1.890**	0.059	-0.139	-4.290*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	-0.093	-3.440*	0.001	0.008	0.380	0.705	-0.075	-4.880*	0.000	-0.115	-7.280*	0.000	-0.192	-8.720*	0.000	-0.303	-9.410*	0.000
Meslek	-0.191	-7.060*	0.000	-0.038	-1.770***	0.076	-0.110	-7.020*	0.000	-0.176	-10.960*	0.000	-0.338	-15.200*	0.000	-0.472	-14.560*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.234	-8.460*	0.000	-0.062	-2.850*	0.004	-0.135	-8.490*	0.000	-0.208	-12.380*	0.000	-0.350	-15.500*	0.000	-0.500	-15.170*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.298	-6.710*	0.000	-0.174	-8.890*	0.000	-0.203	-7.650*	0.000	-0.285	-10.480*	0.000	-0.453	-12.090*	0.000	-0.614	-11.140*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.166	-5.900*	0.000	-0.032	-1.450	0.148	-0.098	-6.120*	0.000	-0.154	-9.520*	0.000	-0.280	-12.390*	0.000	-0.435	-13.120*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.175	-6.300*	0.000	-0.012	-0.530	0.595	-0.095	-5.930*	0.000	-0.174	-10.770*	0.000	-0.321	-14.240*	0.000	-0.485	-14.710*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.259	-9.210*	0.000	-0.058	-2.580*	0.010	-0.144	-8.830*	0.000	-0.246	-15.050*	0.000	-0.417	-18.390*	0.000	-0.612	-18.450*	0.000
Nitelikli operatörleri ve montajcıları	0.012	19.830*	0.000	0.008	12.520*	0.000	0.009	21.140*	0.000	0.013	30.020*	0.000	0.013	22.320*	0.000	0.014	14.510*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.070	8.580*	0.000	0.057	7.060*	0.000	0.056	9.120*	0.000	0.045	7.150*	0.000	0.046	5.330*	0.000	0.041	3.320*	0.001
Nitelikli perakendeciler ve satış elemanları	5.223	105.290*	0.000	4.142	115.560*	0.000	4.874	185.270*	0.000	5.445	204.870*	0.000	5.992	166.150*	0.000	6.373	121.870*	0.000
Çalışma Yılı	0.6176			0.4420			0.3671			0.4120			0.4394			0.3928		
Yerleşim Yeri	997.25		0.0000															
Kent	5.223	105.290*	0.000	4.142	115.560*	0.000	4.874	185.270*	0.000	5.445	204.870*	0.000	5.992	166.150*	0.000	6.373	121.870*	0.000
Sabit Terim	0.6176			0.4420			0.3671			0.4120			0.4394			0.3928		
R ²																		
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)																		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 37: GİSM'ye Göre İzmir, Aydın ve Manisa (Bölge 3)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.174	14.380*	0.000	0.238	20.150*	0.000	0.109	10.230*	0.000	0.098	9.610*	0.000	0.104	7.710*	0.000	0.108	4.800*	0.000
25-35 Yaş	0.219	15.250*	0.000	0.246	17.350*	0.000	0.118	9.380*	0.000	0.112	9.440*	0.000	0.151	9.670*	0.000	0.193	7.320*	0.000
36-45 Yaş	0.193	10.860*	0.000	0.209	12.680*	0.000	0.108	7.590*	0.000	0.102	7.780*	0.000	0.151	8.690*	0.000	0.224	7.550*	0.000
46+ Yaş	0.245	16.860*	0.000	0.366	22.600*	0.000	0.390	33.230*	0.000	0.384	37.340*	0.000	0.332	22.650*	0.000	0.227	8.270*	0.000
Kıymı	0.005	0.200	0.841	0.071	2.710*	0.007	0.008	0.370	0.714	-0.017	-0.880	0.381	-0.014	-0.550	0.584	0.002	0.040	0.966
Eğitim Düzeyi	0.018	0.650	0.516	0.040	1.530	0.127	0.001	0.070	0.948	-0.005	-0.240	0.813	0.003	0.110	0.914	0.023	0.520	0.606
İlkokul	0.167	5.950*	0.000	0.153	5.610*	0.000	0.092	4.040*	0.000	0.097	4.720*	0.000	0.131	4.860*	0.000	0.176	3.930*	0.000
Ortaokul	0.411	13.550*	0.000	0.280	9.380*	0.000	0.239	9.780*	0.000	0.284	12.960*	0.000	0.373	13.010*	0.000	0.462	9.620*	0.000
Lise	0.088	9.160*	0.000	0.059	5.840*	0.000	0.044	5.010*	0.000	0.059	7.210*	0.000	0.066	6.210*	0.000	0.106	5.850*	0.000
Üniversite	0.141	16.040*	0.000	0.077	7.970*	0.000	0.081	10.090*	0.000	0.110	15.320*	0.000	0.171	18.730*	0.000	0.197	13.210*	0.000
Medeni Durum	0.293	21.930*	0.000	0.651	55.110*	0.000	0.381	39.330*	0.000	0.207	23.280*	0.000	0.156	13.360*	0.000	0.117	6.040*	0.000
Evlü	0.186	11.510*	0.000	0.081	4.780*	0.000	0.146	10.570*	0.000	0.214	17.430*	0.000	0.244	15.780*	0.000	0.295	11.590*	0.000
Cinsiyet	0.492	15.130*	0.000	0.926	37.990*	0.000	0.820	41.230*	0.000	0.501	28.030*	0.000	0.263	11.170*	0.000	0.272	7.070*	0.000
Fırkk	0.004	9.760*	0.000	0.002	5.760*	0.000	0.002	4.670*	0.000	0.003	9.080*	0.000	0.003	8.200*	0.000	0.002	3.670*	0.000
Sosyal güveniği var	0.027	0.920	0.359	0.271	11.070*	0.000	0.110	5.420*	0.000	0.033	1.780***	0.075	-0.190	-8.000*	0.000	-0.338	-8.530*	0.000
İdari sorumluluk var	-0.170	-5.490*	0.000	0.006	0.220	0.825	-0.114	-5.550*	0.000	-0.135	-7.290*	0.000	-0.325	-13.690*	0.000	-0.474	-12.110*	0.000
Tam gün çalışıyor	-0.261	-8.700*	0.000	-0.018	-0.720	0.470	-0.168	-8.090*	0.000	-0.200	-10.730*	0.000	-0.442	-18.700*	0.000	-0.622	-15.970*	0.000
Hafızlık Çalışma Stresi	-0.296	-9.600*	0.000	-0.039	-1.500	0.133	-0.182	-8.640*	0.000	-0.222	-11.880*	0.000	-0.472	-19.710*	0.000	-0.659	-16.780*	0.000
Meslek	-0.388	-7.120*	0.000	-0.144	-2.770*	0.006	-0.230	-5.390*	0.000	-0.282	-7.370*	0.000	-0.585	-11.900*	0.000	-0.820	-10.120*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.270	-8.420*	0.000	-0.048	-1.730***	0.084	-0.173	-7.850*	0.000	-0.210	-10.860*	0.000	-0.446	-18.170*	0.000	-0.626	-15.380*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.222	-6.970*	0.000	0.009	0.330	0.744	-0.141	-6.280*	0.000	-0.182	-9.280*	0.000	-0.435	-17.440*	0.000	-0.644	-15.590*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.314	-9.840*	0.000	-0.036	-1.300	0.192	-0.189	-8.580*	0.000	-0.258	-13.390*	0.000	-0.532	-21.810*	0.000	-0.749	-18.700*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.012	17.500*	0.000	0.009	10.870*	0.000	0.009	13.740*	0.000	0.011	19.850*	0.000	0.010	14.840*	0.000	0.010	8.200*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve sat ürünleri çalışanları	0.098	8.970*	0.000	0.100	9.000*	0.000	0.061	6.540*	0.000	0.054	6.360*	0.000	0.068	6.250*	0.000	0.076	4.170*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5.383	99.290*	0.000	4.149	92.540*	0.000	5.040	139.900*	0.000	5.632	177.720*	0.000	6.235	154.290*	0.000	6.603	98.210*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.6095			0.402			0.3691			0.4127			0.4424			0.4070		
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları																		
Nitelikli perakendecilerde çalışanlar																		
Çalışman Yılı																		
Yerleşim Yeri																		
Kent																		
Sabit Terim																		
R ²																		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)	755.07		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	269.55		0.0000															
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 38: GİSM'ye Göre Ankara, Konya, Kırıkkale ve Kayseri (Bölge 4)'de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.185	17.910*	0.000	0.181	19.370*	0.000	0.109	12.720*	0.000	0.133	14.910*	0.000	0.155	13.560*	0.000	0.155	13.560*	0.000
25-35 Yaş	0.260	21.310*	0.000	0.214	19.880*	0.000	0.140	14.170*	0.000	0.185	18.500*	0.000	0.219	16.820*	0.000	0.217	10.830*	0.000
36-45 Yaş	0.256	17.750*	0.000	0.190	15.350*	0.000	0.136	12.160*	0.000	0.171	15.090*	0.000	0.226	15.570*	0.000	0.271	12.310*	0.000
46+ Yaş	0.308	27.410*	0.000	0.432	39.960*	0.000	0.485	57.450*	0.000	0.442	53.890*	0.000	0.347	30.440*	0.000	0.219	11.500*	0.000
Kamur	0.072	2.340**	0.019	0.106	4.820**	0.000	0.067	3.500**	0.000	0.002	0.090	0.927	0.032	1.340	0.181	0.045	1.270	0.204
Eğitim Düzeyi	0.109	3.500**	0.000	0.107	4.810**	0.000	0.088	4.440**	0.000	0.038	1.940***	0.052	0.056	2.260**	0.024	0.071	1.930***	0.054
İlkokul	0.254	8.180*	0.000	0.196	8.650*	0.000	0.172	8.630*	0.000	0.134	6.740*	0.000	0.178	7.180*	0.000	0.212	5.780*	0.000
Ortaokul	0.523	16.100*	0.000	0.387	15.780*	0.000	0.335	15.770*	0.000	0.334	15.900*	0.000	0.473	17.960*	0.000	0.540	14.010*	0.000
Lise	0.070	7.980*	0.000	0.075	9.520*	0.000	0.065	9.140*	0.000	0.065	8.810*	0.000	0.060	6.320*	0.000	0.074	5.070*	0.000
Medeni Durum	0.155	17.810*	0.000	0.137	17.630*	0.000	0.096	14.180*	0.000	0.112	16.720*	0.000	0.144	17.550*	0.000	0.159	13.140*	0.000
Evli	0.316	29.670*	0.000	0.688	84.710*	0.000	0.393	54.520*	0.000	0.220	30.020*	0.000	0.150	16.290*	0.000	0.120	9.010*	0.000
Cinsiyet	0.094	6.570*	0.000	0.061	4.810*	0.000	0.086	7.690*	0.000	0.101	8.960*	0.000	0.139	9.680*	0.000	0.164	7.550*	0.000
Erkek	0.528	20.020*	0.000	1.085	69.520*	0.000	0.727	51.550*	0.000	0.282	19.790*	0.000	0.245	13.580*	0.000	0.363	13.760*	0.000
Sosyal güvenliği var	0.003	9.230*	0.000	0.001	4.530*	0.000	0.002	6.360*	0.000	0.002	7.910*	0.000	0.002	5.280*	0.000	0.001	2.900**	0.004
İdari sorumluluğu var	0.019	0.880	0.379	0.110	6.800*	0.000	-0.003	-0.240	0.811	-0.052	-3.570*	0.000	-0.173	-9.380*	0.000	-0.156	-5.510*	0.080
Tam gün çalışıyor	-0.184	-8.310*	0.000	-0.074	-4.160*	0.000	-0.260	-12.980*	0.000	-0.227	-14.740*	0.000	-0.292	-15.010*	0.000	-0.336	-11.540*	0.060
Haftalık Çalışma Süresi	-0.268	-12.580*	0.000	-0.094	-5.340*	0.000	-0.216	-14.440*	0.000	-0.292	-19.530*	0.000	-0.390	-20.830*	0.000	-0.481	-17.150*	0.000
Meslek	-0.298	-13.400*	0.000	-0.083	-4.580*	0.000	-0.221	-14.540*	0.000	-0.292	-19.150*	0.000	-0.399	-20.590*	0.000	-0.542	-18.830*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.285	-6.800*	0.000	-0.085	-3.320**	0.021	-0.231	-7.340*	0.000	-0.327	-10.600*	0.000	-0.453	-11.780*	0.000	-0.569	-10.010*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.287	-11.980*	0.000	-0.106	-5.450*	0.000	-0.225	-13.980*	0.000	-0.279	-17.660*	0.000	-0.369	-18.620*	0.000	-0.468	-16.060*	0.000
Büro ve idari hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.237	-10.130*	0.000	-0.061	-3.010*	0.003	-0.204	-12.240*	0.000	-0.268	-16.400*	0.000	-0.384	-18.820*	0.000	-0.492	-16.310*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.326	-13.700*	0.000	-0.110	-5.440*	0.000	-0.258	-15.800*	0.000	-0.371	-23.300*	0.000	-0.499	-25.030*	0.000	-0.618	-20.990*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.007	12.820*	0.000	0.007	12.610*	0.000	0.006	12.810*	0.000	0.007	15.210*	0.000	0.006	11.240*	0.000	0.007	7.790*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	0.049	4.790*	0.000	0.075	8.450*	0.000	0.057	7.180*	0.000	0.045	5.750*	0.000	0.016	1.630	0.103	0.013	0.940	0.348
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	5.378	109.050*	0.000	4.044	114.930*	0.000	5.092	172.330*	0.000	5.943	211.610*	0.000	6.320	182.650*	0.000	6.542	125.410*	0.000
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.6193			0.4461			0.3911			0.4358			0.4216			0.3762		
Çalışma Yılı	1272.17		0.0000															
Yerleşim Yeri	1444.02		0.0000															
Kent																		
Sabit Terim																		
R ²																		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)																		
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 39: GİSM'ye Göre Antalya, Adana ve Hatay (Bölge 5) da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.145	10.130*	0.000	0.221	13.300*	0.000	0.114	9.310*	0.000	0.081	6.860*	0.000	0.103	5.290*	0.000	0.105	5.580*	0.000
25-35 Yaş	0.205	12.220*	0.000	0.251	13.280*	0.000	0.131	9.410*	0.000	0.120	8.950*	0.000	0.160	7.070*	0.000	0.195	8.810*	0.000
36-45 Yaş	0.208	10.690*	0.000	0.247	11.650*	0.000	0.154	9.990*	0.000	0.122	8.320*	0.000	0.176	7.110*	0.000	0.204	8.340*	0.000
46+ Yaş	0.316	19.770*	0.000	0.368	17.380*	0.000	0.432	33.300*	0.000	0.459	39.650*	0.000	0.389	18.580*	0.000	0.300	12.870*	0.000
Kırsal	0.018	0.720	0.471	0.014	0.540	0.587	0.011	0.620	0.533	0.016	0.960	0.336	-0.046	-1.690	0.091	-0.022	-0.850	0.394
Eğitim Düzeyi	0.015	0.560	0.576	0.000	0.000	0.997	-0.002	-0.090	0.927	0.026	1.510	0.130	-0.003	-0.090	0.927	0.017	0.600	0.546
İlkokul	0.190	7.190*	0.000	0.134	4.800*	0.000	0.130	6.760*	0.000	0.147	8.290*	0.000	0.121	4.170*	0.000	0.156	5.600*	0.000
Ortaokul	0.419	14.160*	0.000	0.310	9.520*	0.000	0.283	12.920*	0.000	0.342	17.160*	0.000	0.355	10.860*	0.000	0.415	13.140*	0.000
Lise	0.108	9.100*	0.000	0.129	9.140*	0.000	0.107	10.390*	0.000	0.094	9.560*	0.000	0.096	5.820*	0.000	0.079	4.960*	0.000
Üniversite	0.159	14.160*	0.000	0.107	7.950*	0.000	0.095	10.250*	0.000	0.120	13.980*	0.000	0.163	11.580*	0.000	0.190	14.140*	0.000
Medeni Durum	0.376	30.920*	0.000	0.641	48.440*	0.000	0.481	52.100*	0.000	0.282	31.950*	0.000	0.240	16.440*	0.000	0.218	15.840*	0.000
Evli	0.145	7.620*	0.000	0.076	3.280*	0.001	0.099	6.410*	0.000	0.174	12.350*	0.000	0.198	8.530*	0.000	0.230	9.960*	0.000
Christyet	0.566	15.980*	0.000	1.133	39.350*	0.000	0.879	43.350*	0.000	0.459	24.080*	0.000	0.271	8.430*	0.000	0.316	10.140*	0.000
Erkek	0.005	11.440*	0.000	0.003	5.020*	0.000	0.003	7.840*	0.000	0.005	15.030*	0.000	0.005	10.200*	0.000	0.006	11.090*	0.000
Meslek	0.125	3.570*	0.000	0.314	8.980*	0.000	0.107	4.470*	0.000	0.029	1.310	0.189	-0.086	-2.370**	0.018	-0.057	-1.550	0.122
Profesyonel meslek mensupları	-0.057	-1.590	0.112	0.149	4.120*	0.000	-0.082	-3.380*	0.001	-0.108	-4.830*	0.000	-0.182	-4.940*	0.000	-0.193	-5.280*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.171	-4.380*	0.000	0.101	2.790*	0.005	-0.125	-5.150*	0.000	-0.176	-7.900*	0.000	-0.329	-8.980*	0.000	-0.399	-11.000*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.171	-4.720*	0.000	0.087	2.360**	0.019	-0.134	-5.590*	0.000	-0.166	-7.640*	0.000	-0.304	-8.390*	0.000	-0.366	-10.080*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.230	-4.140*	0.000	0.001	0.020	0.985	-0.173	-4.490*	0.000	-0.235	-6.700*	0.000	-0.437	-7.550*	0.000	-0.429	-7.560*	0.000
Nitelikli tıbbi, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.157	-4.170*	0.000	0.099	2.550**	0.011	-0.122	-4.840*	0.000	-0.160	-7.070*	0.000	-0.290	-7.740*	0.000	-0.337	-9.030*	0.000
Sanatçılar ve ilgili istelerde çalışanlar	-0.158	-4.170*	0.000	0.104	2.580*	0.010	-0.114	-4.400*	0.000	-0.180	-7.720*	0.000	-0.328	-8.540*	0.000	-0.357	-9.340*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.245	-6.400*	0.000	0.055	1.380	0.169	-0.177	-6.970*	0.000	-0.249	-10.980*	0.000	-0.421	-11.310*	0.000	-0.484	-13.020*	0.000
Nitelikli jeneratörler istelerde çalışanlar	0.007	9.040*	0.000	0.008	7.260*	0.000	0.005	7.690*	0.000	0.006	9.830*	0.000	0.005	5.030*	0.000	0.005	5.190*	0.000
Çalışma Yılı	0.045	3.540*	0.000	0.075	5.200*	0.000	0.059	5.850*	0.000	0.046	4.890*	0.000	0.008	0.500	0.618	-0.038	-2.550**	0.011
Yerleşim Yeri	5.113	87.750*	0.000	3.783	67.370*	0.000	4.712	127.030*	0.000	5.421	163.730*	0.000	5.987	110.990*	0.000	6.207	117.110*	0.000
Kent	0.6154			0.4563			0.4043			0.4118			0.4251			0.3669		
Sabit Terim	634.99		0.0000															
R ²	677.66		0.0000															
Pseudo R ²																		
F İstatistiği (olasılık)																		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 40: GISM'ye Göre Zonguldak, Kastamonu, Samsun ve Trabzon (Bölge 6)'da Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			-.10			-.25			-.50			-.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.164	11.850*	0.000	0.202	11.360*	0.000	0.105	10.570*	0.000	0.099	8.300*	0.000	0.131	9.080*	0.000	0.158	6.340*	0.000
25-35 Yaş	0.221	13.690*	0.000	0.225	10.830*	0.000	0.129	11.240*	0.000	0.150	10.890*	0.000	0.189	11.290*	0.000	0.223	7.690*	0.000
36-45 Yaş	0.196	10.200*	0.000	0.205	8.680*	0.000	0.119	9.230*	0.000	0.146	9.430*	0.000	0.175	9.190*	0.000	0.213	6.330*	0.000
46+ Yaş	0.399	27.310*	0.000	0.415	20.060*	0.000	0.501	49.600*	0.000	0.544	49.180*	0.000	0.473	32.890*	0.000	0.360	13.270*	0.000
Kırsal	0.130	2.330**	0.020	0.108	2.190**	0.029	0.214	7.810*	0.000	0.079	2.460**	0.014	-0.009	-0.230	0.816	0.047	0.750	0.485
Eğitim Düzeyi	0.153	2.710*	0.007	0.104	2.070**	0.038	0.212	7.550*	0.000	0.105	3.210*	0.001	0.015	0.390	0.699	0.036	0.540	0.589
Ortaokul	0.266	4.730*	0.000	0.225	4.460*	0.000	0.297	10.600*	0.000	0.182	5.560*	0.000	0.118	3.020*	0.003	0.143	2.190**	0.029
Lise	0.481	8.360*	0.000	0.408	7.580*	0.000	0.435	14.830*	0.000	0.333	9.800*	0.000	0.325	7.960*	0.000	0.375	5.500*	0.000
Üniversite	0.084	7.330*	0.000	0.114	7.810*	0.000	0.070	8.630*	0.000	0.069	6.990*	0.000	0.080	6.650*	0.000	0.085	4.150*	0.000
Medeni Durum	0.176	17.060*	0.000	0.115	8.120*	0.000	0.101	13.360*	0.000	0.129	14.830*	0.000	0.129	18.920*	0.000	0.224	13.220*	0.000
Evli	0.345	22.780*	0.000	0.632	38.820*	0.000	0.428	49.350*	0.000	0.259	25.420*	0.000	0.236	19.150*	0.000	0.230	11.120*	0.000
Cinsiyet:	0.183	9.570*	0.000	0.131	5.150*	0.000	0.141	10.960*	0.000	0.184	12.830*	0.000	0.170	9.830*	0.000	0.228	7.730*	0.000
Erkek	0.593	11.240*	0.000	1.057	27.380*	0.000	0.883	42.290*	0.000	0.624	25.610*	0.000	0.265	8.870*	0.000	0.141	2.908*	0.004
Sosyal güvenliği var	0.003	6.760*	0.000	0.001	2.540**	0.011	0.001	1.690***	0.091	0.001	4.260*	0.000	0.003	6.480*	0.000	0.003	3.840*	0.000
İdari sorumluluk var	0.215	7.220*	0.000	0.454	13.250*	0.000	0.180	10.060*	0.000	0.086	4.220*	0.000	0.018	0.740	0.461	0.035	0.820	0.415
Tam gün çalışıyor	0.096	3.050*	0.002	0.315	8.660*	0.000	0.006	0.310	0.753	-0.032	-1.520	0.128	-0.063	-2.510**	0.012	-0.016	-0.370	0.713
Haftalık Çalışma Süresi	0.014	0.450	0.651	0.303	8.370*	0.000	-0.002	-0.090	0.930	-0.060	-2.890*	0.004	-0.141	-5.600*	0.000	-0.219	-5.120*	0.000
Meslek	0.010	0.300	0.762	0.303	8.310*	0.000	0.000	-0.010	0.989	-0.025	-1.220	0.222	-0.112	-4.460*	0.000	-0.177	-4.150*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	0.066	0.850	0.397	0.300	4.300*	0.000	-0.005	-0.130	0.899	0.000	-0.010	0.993	0.026	0.530	0.599	-0.044	-0.550	0.582
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.081	2.390**	0.017	0.307	7.850*	0.000	0.019	0.960	0.355	0.029	1.360	0.174	-0.041	-1.580	0.113	-0.073	-1.660***	0.096
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.087	2.550**	0.011	0.336	8.300*	0.000	0.023	1.170	0.242	-0.007	-0.320	0.751	-0.089	-3.390**	0.001	-0.103	-2.300**	0.021
Hizmet ve satış elemanları	-0.037	-1.100	0.271	0.264	6.550*	0.000	-0.040	-2.060**	0.039	-0.093	-4.340*	0.000	-0.201	-7.770*	0.000	-0.286	-6.530*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.007	9.430*	0.000	0.009	7.970*	0.000	0.006	12.020*	0.000	0.004	7.250*	0.000	0.004	5.250*	0.000	0.003	2.290**	0.022
Sanaatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar	0.030	3.170*	0.002	0.037	2.860*	0.004	0.023	3.260*	0.001	0.023	2.830*	0.005	0.018	1.940***	0.053	-0.021	-1.330	0.185
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	4.908	58.510*	0.000	3.657	49.660*	0.000	4.590	117.970*	0.000	5.256	120.120*	0.000	5.857	114.330*	0.000	6.235	70.500*	0.000
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.6108			0.4343			0.4047			0.4553			0.4119				0.3235	
Çalışma Yılı																		
Yerleşim Yeri																		
Kent																		
Sabit Terim																		
R ²																		
Pseudo R ²																		
F istatistiği (olasılık)	737.09		0.0000															
Breusch-Pagan Cook-Weisberg farklı varyans testi	884.06		0.0000															
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 41: GİSM'ye Göre Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin (Bölge 7) de Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.104	8.800*	0.000	0.127	7.580*	0.000	0.089	8.540*	0.000	0.067	6.520*	0.000	0.078	5.890*	0.000	0.089	4.050*	0.000
25-35 Yaş	0.116	8.390*	0.000	0.122	6.210*	0.000	0.099	7.370*	0.000	0.085	7.100*	0.000	0.091	5.820*	0.000	0.098	3.830*	0.000
36-45 Yaş	0.119	7.250*	0.000	0.122	5.300*	0.000	0.094	6.510*	0.000	0.097	7.010*	0.000	0.110	6.100*	0.000	0.125	4.340*	0.000
46+ Yaş	0.421	32.490*	0.000	0.411	19.740*	0.000	0.437	38.140*	0.000	0.542	54.130*	0.000	0.535	39.530*	0.000	0.419	17.530*	0.000
Kennu	-0.023	-1.520	0.129	0.036	1.750***	0.080	-0.002	-0.160	0.875	-0.024	-2.100**	0.036	-0.030	-2.030**	0.042	-0.041	-1.780***	0.075
Eğitim Düzeyi	0.009	0.580	0.560	0.044	2.230**	0.026	0.013	1.030	0.302	0.007	0.610	0.545	0.016	1.030	0.304	0.002	0.070	0.943
Ortaokul	0.161	9.870*	0.000	0.153	6.770*	0.000	0.140	10.360*	0.000	0.132	10.480*	0.000	0.125	7.870*	0.000	0.128	5.190*	0.000
Lise	0.473	22.870*	0.000	0.391	13.350*	0.000	0.395	23.330*	0.000	0.389	25.070*	0.000	0.422	20.730*	0.000	0.447	13.760*	0.000
Üniversite	0.108	10.110*	0.000	0.180	12.030*	0.000	0.119	12.750*	0.000	0.082	9.010*	0.000	0.072	5.960*	0.000	0.083	4.140*	0.000
Medeni Durum	0.156	12.720*	0.000	0.121	7.280*	0.000	0.131	13.050*	0.000	0.123	13.060*	0.000	0.127	10.590*	0.000	0.136	7.310*	0.000
Erveli	0.248	26.620*	0.000	0.376	28.250*	0.000	0.305	36.610*	0.000	0.201	25.590*	0.000	0.151	15.350*	0.000	0.105	6.990*	0.000
Çinisiye	0.100	6.300*	0.000	0.051	2.240**	0.025	0.059	4.230*	0.000	0.092	7.090*	0.000	0.105	6.160*	0.000	0.160	6.030*	0.000
Erkek	0.429	14.000*	0.000	0.967	32.770*	0.000	0.590	32.310*	0.000	0.243	13.840*	0.000	0.194	8.530*	0.000	0.243	6.780*	0.000
Sosyal güvenliği var	0.005	14.220*	0.000	0.003	5.570*	0.000	0.002	8.040*	0.000	0.004	13.620*	0.000	0.005	14.290*	0.000	0.004	8.190*	0.000
İdari sorumluluk var	0.233	7.820*	0.000	0.722	21.910*	0.000	0.196	9.570*	0.000	0.114	5.840*	0.000	0.112	4.360*	0.000	-0.089	-2.230**	0.026
Tam gün çalışıyor	0.103	3.200*	0.001	0.583	15.970*	0.000	0.043	1.920**	0.055	0.005	0.260	0.794	0.019	0.680	0.496	-0.138	-3.240*	0.001
Hafalık Çalışma Süresi	0.017	0.540	0.589	0.552	15.750*	0.000	0.019	0.900	0.370	-0.056	-2.790*	0.005	-0.082	-3.100*	0.002	-0.349	-8.360*	0.000
Meslek	-0.001	-0.040	0.970	0.541	16.270*	0.000	-0.020	-0.980	0.328	-0.072	-3.840*	0.000	-0.066	-2.600*	0.009	-0.318	-8.010*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.037	-0.710	0.476	0.300	4.820*	0.000	-0.058	-1.530	0.125	-0.067	-1.890**	0.059	-0.103	-2.230**	0.026	-0.409	-5.660*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.087	2.620*	0.009	0.514	14.490*	0.000	0.047	2.190**	0.029	0.025	1.270	0.204	0.059	2.270**	0.023	-0.115	-2.830*	0.005
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.082	2.470**	0.013	0.576	15.410*	0.000	0.045	2.010**	0.044	-0.002	-0.110	0.916	-0.012	-0.460	0.646	-0.233	-5.470*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.032	0.990	0.323	0.511	14.170*	0.000	0.014	0.630	0.527	-0.054	-2.790*	0.005	-0.070	-2.720*	0.006	-0.312	-7.880*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.005	7.380*	0.000	0.009	7.700*	0.000	0.006	9.200*	0.000	0.003	6.320*	0.000	0.003	3.830*	0.000	0.004	3.980*	0.000
Sanaatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.026	-2.980*	0.003	0.029	2.370**	0.018	0.017	2.260**	0.024	-0.007	-1.020	0.307	-0.046	-5.170*	0.000	-0.101	-7.260*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	5.281	103.670*	0.000	3.784	69.980*	0.000	5.041	160.370*	0.000	5.690	204.840*	0.000	5.952	166.840*	0.000	6.451	116.540*	0.000
Nitelikli yetektirmeyen işlerde çalışanlar	0.5889			0.3827			0.3604			0.4082			0.4198			0.3474		
Çalışma Yılı	812.99		0.0000															
Yerleşim Yeri	670.42		0.0000															
Kent																		
Sabit Terim																		
R ²																		
F istatistiği (olasılık)																		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.01

Ek-Tablo 42: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																		
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	
Yaş	0.122	6.650*	0.000	0.349	15.500*	0.000	0.131	8.610*	0.000	0.578	0.578	0.026	2.160**	0.031	0.007	0.440	0.657	0.000	
25-35 Yaş	0.138	7.140*	0.000	0.340	14.090*	0.000	0.122	7.440*	0.000	0.891	0.891	0.053	4.060*	0.000	0.060	3.350*	0.001	0.000	
36-45 Yaş	0.102	4.790*	0.000	0.251	9.400*	0.000	0.059	3.310*	0.001	0.026	0.026	0.055	3.870*	0.000	0.098	5.060*	0.000	0.000	
46+ Yaş																			
Eğitim Düzeyi																			
İlköğül	-0.034	-0.830	0.395	-0.026	-0.480	0.629	-0.046	-1.290	0.196	0.033	0.033	-0.035	-1.340	0.181	-0.044	-1.220	0.221	0.000	
Ortaöğül	0.010	0.250	0.801	0.061	1.110	0.266	0.007	0.200	0.842	0.112	0.112	-0.029	-1.070	0.283	0.044	-1.200	0.232	0.000	
Lise	0.190	4.700*	0.000	0.283	5.120*	0.000	0.158	4.320*	0.000	0.019	0.019	0.056	2.140**	0.032	0.066	1.270	0.205	0.000	
Üniversite	0.415	10.050*	0.000	0.538	9.550*	0.000	0.361	9.760*	0.000	0.000	0.000	0.200	7.480*	0.000	0.188	5.090*	0.000	0.000	
Medeni Durum																			
Evlili	0.099	10.630*	0.000	0.110	7.290*	0.000	0.096	9.380*	0.000	0.000	0.000	0.078	9.660*	0.000	0.070	6.280*	0.000	0.000	
Sosyal güvenliği var	0.793	31.600*	0.000	0.436	11.490*	0.000	0.915	40.110*	0.000	0.000	0.000	0.894	55.520*	0.000	0.896	41.520*	0.000	0.000	
İdari sorumluluk var	0.115	13.390*	0.000	0.111	7.890*	0.000	0.100	11.280*	0.000	0.000	0.000	0.102	14.940*	0.000	0.148	15.200*	0.000	0.000	
Tam gün çalışıyor	0.336	13.780*	0.000	0.739	28.000*	0.000	0.244	13.730*	0.000	0.000	0.000	0.102	7.200*	0.000	0.177	9.650*	0.000	0.000	
Haftalık Çalışma Süresi	0.003	10.320*	0.000	0.001	2.320**	0.020	0.003	7.530*	0.000	0.000	0.000	0.003	10.620*	0.000	0.004	11.930*	0.000	0.000	
Meslek																			
Profesyonel meslek mensupları	0.216	15.600*	0.000	0.584	33.860*	0.000	0.170	14.930*	0.000	0.000	0.000	0.099	10.690*	0.000	0.105	7.610*	0.000	0.000	
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.070	4.410*	0.000	0.423	18.950*	0.000	0.040	2.820*	0.005	0.005	0.005	-0.032	-2.930*	0.003	-0.091	-5.890*	0.000	0.000	
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.024	1.500	0.133	0.443	19.770*	0.000	0.027	1.990**	0.047	0.047	0.047	-0.072	-6.880*	0.000	-0.202	-13.420*	0.000	0.000	
Hizmet ve satış elemanları	0.235	15.390*	0.000	0.670	30.550*	0.000	0.263	19.330*	0.000	0.000	0.000	0.172	16.490*	0.000	0.001	0.070	0.943	0.000	
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.133	3.670*	0.000	0.611	9.400*	0.000	0.132	3.190*	0.001	0.001	0.001	-0.020	-0.630	0.531	-0.203	-4.740*	0.000	0.000	
Nitelikli ticaret ve ilgili işlerde çalışanlar	0.105	4.920*	0.000	0.517	15.920*	0.000	0.077	3.960*	0.000	0.000	0.000	-0.003	-0.170	0.861	-0.133	-6.600*	0.000	0.000	
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	0.142	7.070*	0.000	0.545	17.760*	0.000	0.112	6.320*	0.000	0.000	0.000	-0.016	-1.210	0.226	-0.130	-7.280*	0.000	0.000	
Nitelikli gerçekleştirilmeyen işlerde çalışanlar	0.042	1.980**	0.048	0.466	14.980*	0.000	-0.037	-2.120**	0.034	0.034	0.034	-0.108	-8.460*	0.000	-0.229	-13.020*	0.000	0.000	
Çalışma Yılı	0.010	21.380*	0.000	0.014	19.690*	0.000	0.012	26.490*	0.000	0.000	0.000	0.008	23.030*	0.000	0.003	5.390*	0.000	0.000	
Yerleşim Yeri																			
Kent	0.075	10.650*	0.000	0.110	10.230*	0.000	0.053	7.210*	0.000	0.000	0.000	0.054	9.310*	0.000	0.051	6.500*	0.000	0.000	
Bölgeler																			
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.060	-4.630*	0.000	-0.034	-1.480	0.140	-0.031	-2.060**	0.039	0.039	0.039	-0.009	-0.740	0.457	-0.069	-4.370*	0.000	0.000	
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.061	-4.500*	0.000	-0.053	-2.250**	0.024	-0.042	-2.770*	0.006	0.006	0.006	-0.020	-1.730*	0.084	-0.025	-1.580	0.114	0.000	
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.009	-0.750	0.454	-0.003	-0.120	0.905	-0.002	-0.180	0.860	0.860	0.860	0.026	2.360**	0.018	-0.008	-0.530	0.596	0.000	
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.083	-6.150*	0.000	-0.066	-2.800*	0.005	-0.063	-4.050*	0.000	0.000	0.000	-0.039	-3.270*	0.001	-0.088	-5.430*	0.000	0.000	
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.075	-5.820*	0.000	-0.040	-1.790**	0.074	-0.045	-3.020*	0.003	0.003	0.003	-0.036	-3.150*	0.002	-0.070	-4.540*	0.000	0.000	
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.045	-3.530*	0.000	-0.054	-2.410**	0.016	-0.024	-1.650	0.098	0.098	0.098	0.001	0.100	0.923	-0.063	-4.120*	0.000	0.000	
Sabit Terim	5.373	100.100*	0.000	4.284	62.080*	0.000	5.267	117.610*	0.000	0.000	0.000	5.945	176.050*	0.000	6.076	138.640*	0.000	0.000	
R ²	0.5054																		
Pseudo R ²				0.4203								0.3203				0.2569			
F istatistiği (olasılık)	465.85		0.0000																
Breusch-Pagan Cook-Weisberg farklı varyans testi	1223.46		0.0000																
X ² değeri (olasılık)																			

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Ek-Tablo 43: GİSM'ye Göre Türkiye'de Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																			
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90				
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık		
Yaş	0.172	8.620*	0.000	0.288	11.180*	0.000	0.337	24.510*	0.000	0.053	4.060*	0.000	0.056	3.790*	0.000	0.089	3.880*	0.000		
25-35 Yaş	0.184	8.050*	0.000	0.256	8.270*	0.000	0.340	20.660*	0.000	0.087	5.550*	0.000	0.094	5.500*	0.000	0.131	4.810*	0.000		
36-45 Yaş	0.177	6.610*	0.000	0.183	4.840*	0.000	0.319	15.760*	0.000	0.099	5.100*	0.000	0.123	5.930*	0.000	0.153	4.850*	0.000		
46+ Yaş																				
Eğitim Düzeyi																				
İlkokul	-0.062	-0.460	0.644	-0.200	-2.340**	0.019	-0.117	-1.220	0.222	-0.179	-2.020**	0.043	-0.159	-1.660***	0.098	0.054	0.710	0.476		
Ortaokul	-0.324	-2.410**	0.016	-0.643	-8.020*	0.000	-0.705	-7.490*	0.000	-0.459	-5.210*	0.000	-0.146	-1.490	0.137	0.015	0.200	0.840		
Lise	0.323	2.390**	0.017	0.130	1.410	0.158	0.309	3.230*	0.001	0.284	3.240*	0.001	0.088	0.910	0.365	0.131	1.820***	0.069		
Üniversite	0.519	3.840*	0.000	0.355	3.850*	0.000	0.511	5.350*	0.000	0.416	4.720*	0.000	0.254	2.600*	0.009	0.285	3.880*	0.000		
Medeni Durum																				
Evli	0.076	7.680*	0.000	0.164	10.950*	0.000	0.073	8.710*	0.000	0.036	4.400*	0.000	0.033	3.780*	0.000	0.024	1.710***	0.088		
Sosyal güvenliği var	0.782	5.230*	0.000	1.255	11.710*	0.000	0.554	9.230*	0.000	0.686	12.130*	0.000	0.953	15.630*	0.000	0.845	9.360*	0.000		
İdari sorumluluk var	0.075	4.060*	0.000	-0.011	-0.440	0.663	0.012	0.870	0.383	0.049	3.680*	0.000	0.091	6.220*	0.000	0.204	8.710*	0.000		
Tam gün çalışıyor	0.142	7.440*	0.000	0.230	8.680*	0.000	0.068	4.500*	0.000	0.032	2.180**	0.029	0.033	2.080**	0.038	0.053	2.410**	0.016		
Haftalık Çalışma Stresi	0.007	8.850*	0.000	0.002	1.940***	0.053	0.001	2.120**	0.034	0.003	4.900*	0.000	0.006	9.940*	0.000	0.011	14.210*	0.000		
Meslek																				
Profesyonel meslek mensupları	-0.058	-2.370**	0.018	-0.128	-3.370*	0.001	-0.090	-4.440*	0.000	-0.110	-5.680*	0.000	-0.094	-4.370*	0.000	-0.118	-3.320*	0.001		
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.275	-11.230*	0.000	-0.336	-8.480*	0.000	-0.351	-17.290*	0.000	-0.351	-17.290*	0.000	-0.223	-10.030*	0.000	-0.264	-7.470*	0.000		
Büro ve yönetici hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.246	-9.870*	0.000	-0.291	-7.250*	0.000	-0.255	-11.790*	0.000	-0.268	-12.990*	0.000	-0.266	-11.810*	0.000	-0.365	-10.030*	0.000		
Hizmet ve satış elemanları	-0.155	-3.610*	0.000	-0.270	-4.900*	0.000	-0.167	-5.590*	0.000	-0.027	-0.930	0.354	-0.023	-0.740	0.462	-0.144	-2.890*	0.004		
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su (tarımları çalışanları)	-0.402	-2.540**	0.011	0.456	3.370*	0.001	-0.431	-5.780*	0.000	-0.546	-7.800*	0.000	-0.650	-8.560*	0.000	-1.203	-10.670*	0.000		
Sanatçıları ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.298	-3.390*	0.001	-0.445	-4.260*	0.000	-0.445	-7.320*	0.000	-0.514	-9.000*	0.000	-0.351	-5.820*	0.000	-0.361	-3.990*	0.000		
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.079	4.480	0.034	0.197	2.090**	0.036	0.025	0.300	0.761	-0.051	-0.390	0.694	-0.113	-1.370	0.171	-0.299	-3.620*	0.000		
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.191	-3.490*	0.000	-0.255	-3.210*	0.001	-0.251	-6.170*	0.000	-0.277	-7.530*	0.000	-0.357	-8.760*	0.000	-0.448	-7.430*	0.000		
Çalışma Yılı	0.009	11.460*	0.000	0.014	9.840*	0.000	0.008	11.650*	0.000	0.006	9.380*	0.000	0.003	5.000*	0.000	0.002	1.680***	0.093		
Yerleşim Yeri																				
Kent	0.049	3.040*	0.002	0.126	5.680*	0.000	0.053	4.290*	0.000	0.027	2.260**	0.024	0.023	1.820***	0.069	0.009	0.440	0.661		
Bölgeler																				
Tekeköy, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.038	-2.010**	0.044	0.003	0.090	0.931	-0.002	-0.170	0.904	-0.006	-0.380	0.704	0.003	0.200	0.843	-0.054	-2.140**	0.033		
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.036	-1.960**	0.050	0.007	0.220	0.823	-0.009	-0.580	0.560	-0.029	-1.870***	0.062	-0.036	-2.180**	0.029	-0.093	-3.610*	0.000		
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.052	2.950*	0.003	0.035	2.010**	0.044	0.040	2.690*	0.007	0.041	2.850*	0.004	0.071	4.650*	0.000	0.034	1.440	0.150		
Anahtay, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.039	-1.950**	0.051	-0.016	-0.510	0.611	0.010	0.610	0.543	-0.022	-1.350	0.178	-0.019	-1.130	0.259	-0.065	-2.420**	0.015		
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.023	-1.230	0.221	0.001	0.030	0.973	0.009	0.520	0.600	-0.019	-1.200	0.232	-0.010	-0.600	0.550	-0.031	-1.190	0.235		
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	0.049	2.490**	0.013	0.075	2.470**	0.014	0.041	2.410**	0.016	0.031	1.910***	0.057	0.047	2.770*	0.006	0.005	0.190	0.853		
Sabit Terim	5.461	31.730*	0.000	4.679	38.760*	0.000	5.704	52.450*	0.000	6.131	63.380*	0.000	6.063	54.970*	0.000	6.174	61.040*	0.000		
R ²	0.4562			0.4013			0.2894			0.1965			0.1572							
Pseudo R ²																				
F İstatistiği (olasılık)																				
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi																				
X ² değeri (olasılık)	903.36		0.0000																	

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 44: GİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.152	28.430*	0.000	0.196	41.340*	0.000	0.122	27.650*	0.000	0.103	20.660*	0.000	0.111	15.920*	0.000	0.133	13.920*	0.000
25-35 Yaş	0.197	30.910*	0.000	0.196	33.670*	0.000	0.128	24.440*	0.000	0.131	22.330*	0.000	0.173	21.120*	0.000	0.221	19.710*	0.000
36-45 Yaş	0.179	23.380*	0.000	0.171	25.390*	0.000	0.115	19.430*	0.000	0.109	16.760*	0.000	0.165	18.100*	0.000	0.223	17.780*	0.000
46+ Yaş																		
Eğitim Düzeyi																		
İlköğül	-0.005	-0.530	0.594	0.025	2.750*	0.006	0.000	-0.010	0.994	0.331	-2.080**	0.037	-0.035	-3.290*	0.001	-0.044	-3.070*	0.002
Ortaokul	0.005	0.480	0.632	0.002	0.210	0.832	-0.004	-0.540	0.588	0.005	0.650	0.519	0.002	0.150	0.880	-0.005	-0.300	0.761
Lise	0.120	11.620*	0.000	0.081	8.830*	0.000	0.079	10.260*	0.000	0.089	11.010*	0.000	0.096	8.580*	0.000	0.101	6.650*	0.000
Üniversite	0.331	25.870*	0.000	0.167	14.740*	0.000	0.201	21.610*	0.000	0.252	26.020*	0.000	0.338	25.910*	0.000	0.435	24.780*	0.000
Medeni Durum																		
Evli	0.124	25.780*	0.000	0.093	21.730*	0.000	0.083	21.350*	0.000	0.090	20.400*	0.000	0.116	18.590*	0.000	0.118	13.770*	0.000
Sosyal güvenliği var	0.217	45.990*	0.000	0.509	125.880*	0.000	0.275	80.450*	0.000	0.146	38.970*	0.000	0.103	19.960*	0.000	0.064	9.150*	0.000
İdari sorumluluk var	0.194	18.610*	0.000	0.081	9.130*	0.000	0.151	20.910*	0.000	0.218	29.150*	0.000	0.238	23.020*	0.000	0.252	17.820*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.640	28.800*	0.000	1.031	79.530*	0.000	0.851	78.560*	0.000	0.649	56.260*	0.000	0.456	28.510*	0.000	0.335	15.150*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.002	11.220*	0.000	0.001	6.270*	0.000	0.001	6.560*	0.000	0.001	8.710*	0.000	0.002	8.940*	0.000	0.002	9.590*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.050	2.400**	0.017	0.084	5.990*	0.000	0.074	6.360*	0.000	0.064	5.100*	0.000	0.025	1.410	0.159	-0.006	-0.270	0.790
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.267	-16.430*	0.000	-0.120	-9.910*	0.000	-0.205	-20.600*	0.000	-0.304	-29.100*	0.000	-0.383	-26.560*	0.000	-0.414	-21.060*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.446	-28.500*	0.000	-0.190	-15.090*	0.000	-0.313	-30.590*	0.000	-0.478	-44.780*	0.000	-0.617	-42.070*	0.000	-0.672	-33.740*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.493	-32.110*	0.000	-0.204	-16.510*	0.000	-0.332	-33.250*	0.000	-0.511	-50.260*	0.000	-0.663	-48.610*	0.000	-0.757	-41.420*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.551	-33.380*	0.000	-0.306	-15.760*	0.000	-0.377	-23.520*	0.000	-0.566	-53.880*	0.000	-0.747	-52.720*	0.000	-0.841	-27.110*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.403	-26.190*	0.000	-0.178	-14.440*	0.000	-0.295	-29.780*	0.000	-0.438	-43.380*	0.000	-0.558	-41.150*	0.000	-0.606	-33.390*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.417	-27.060*	0.000	-0.170	-13.660*	0.000	-0.297	-29.560*	0.000	-0.459	-44.750*	0.000	-0.607	-44.090*	0.000	-0.668	-36.170*	0.000
Nitelikli getirilmeyen işlerde çalışanlar	-0.526	-33.770*	0.000	-0.222	-17.520*	0.000	-0.352	-34.470*	0.000	-0.556	-53.760*	0.000	-0.732	-53.000*	0.000	-0.821	-44.390*	0.000
Çalışma Yılı	0.007	18.920*	0.000	0.003	7.680*	0.000	0.004	12.640*	0.000	0.007	24.800*	0.000	0.009	22.720*	0.000	0.010	18.280*	0.000
Yerleşim Yeri																		
Kent	-0.005	-1.070	0.287	0.035	7.470*	0.000	0.018	4.540*	0.000	0.001	0.140	0.891	-0.033	-6.030*	0.000	-0.075	-10.110*	0.000
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.193	-35.920*	0.000	-0.119	-20.340*	0.000	-0.159	-32.800*	0.000	-0.176	-34.180*	0.000	-0.171	-24.120*	0.000	-0.178	-18.250*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.231	-36.510*	0.000	-0.152	-24.120*	0.000	-0.192	-36.480*	0.000	-0.207	-36.910*	0.000	-0.195	-25.220*	0.000	-0.199	-18.640*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kırıyeri (Bölge 4)	-0.204	-36.970*	0.000	-0.136	-23.920*	0.000	-0.176	-32.220*	0.000	-0.186	-36.830*	0.000	-0.173	-24.860*	0.000	-0.165	-17.240*	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.259	-37.560*	0.000	-0.176	-26.920*	0.000	-0.210	-38.250*	0.000	-0.226	-38.640*	0.000	-0.209	-25.870*	0.000	-0.198	-17.800*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.248	-34.020*	0.000	-0.188	-26.410*	0.000	-0.217	-36.880*	0.000	-0.218	-34.950*	0.000	-0.197	-22.890*	0.000	-0.180	-15.230*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.219	-35.130*	0.000	-0.150	-23.020*	0.000	-0.199	-36.900*	0.000	-0.227	-39.670*	0.000	-0.204	-26.370*	0.000	-0.169	-16.370*	0.000
Sabit Terim	6.067	209.540*	0.000	4.811	241.610*	0.000	5.586	343.320*	0.000	6.228	366.450*	0.000	6.752	290.470*	0.000	7.149	225.380*	0.000
R ²	0.4418			0.3352			0.2143			0.2128			0.2509			0.3079		
Fseudo R ²	844.18		0.0000															
F istatistiği (olasılık)																		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	185.12		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 45: GİSM'ye Göre Türkiye'de Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri															
	EKK				-.50				-.75				-.90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	
Yaş	0.135	15.200*	0.000	0.099	8.970*	0.000	0.077	10.600*	0.000	0.092	15.360*	0.000	0.116	16.170*	0.000	
25-35 Yaş	0.184	15.750*	0.000	0.107	7.830*	0.000	0.080	9.090*	0.000	0.101	14.080*	0.000	0.139	15.870*	0.000	
36-45 Yaş	0.169	10.720*	0.000	0.079	4.680*	0.000	0.066	6.130*	0.000	0.085	9.670*	0.000	0.121	11.130*	0.000	
46+ Yaş	-0.027	-1.560	0.118	0.008	0.470	0.639	0.031	2.730*	0.006	-0.005	-0.510	0.613	-0.049	-4.450*	0.000	
Eğitim Düzeyi	0.034	1.960**	0.050	0.000	0.000	0.997	3.330*	0.001	0.021	2.070**	0.038	0.017	1.440	0.149		
İlkokul	0.156	8.700*	0.000	0.117	5.910*	0.000	0.118	9.430*	0.000	0.111	10.960*	0.000	0.110	9.150*	0.000	
Ortaokul	0.362	18.410*	0.000	0.206	9.170*	0.000	0.211	14.990*	0.000	0.275	24.250*	0.000	0.351	26.110*	0.000	
Lise	0.019	2.390**	0.017	0.022	2.410**	0.016	0.020	3.430*	0.001	0.024	4.760*	0.000	0.023	3.680*	0.000	
Üniversite	0.324	34.730*	0.000	0.659	66.440*	0.000	0.456	72.500*	0.000	0.254	47.200*	0.000	0.156	23.380*	0.000	
Medeni Durum	0.212	10.660*	0.000	0.128	6.130*	0.000	0.172	12.950*	0.000	0.251	23.050*	0.000	0.247	18.260*	0.000	
Evli	0.695	26.270*	0.000	1.222	55.830*	0.000	1.041	76.870*	0.000	0.753	67.890*	0.000	0.525	38.010*	0.000	
Sosyal güvenliği var	0.003	8.610*	0.000	0.003	6.280*	0.000	0.002	6.910*	0.000	0.001	4.290*	0.000	0.000	1.510	0.130	
İdari sorumluluk var	-0.107	-3.300*	0.001	-0.044	-1.530	0.126	-0.024	-1.300	0.193	-0.104	-6.800*	0.000	-0.194	-10.240*	0.000	
Tam gün çalışıyor	-0.374	-12.310*	0.000	-0.154	-5.380*	0.000	-0.259	-14.390*	0.000	-0.430	-29.020*	0.000	-0.521	-28.300*	0.000	
Haftalık Çalışma Süresi	-0.472	-16.070*	0.000	-0.177	-6.390*	0.000	-0.296	-17.060*	0.000	-0.505	-35.580*	0.000	-0.645	-36.760*	0.000	
Meslek	-0.511	-16.900*	0.000	-0.223	-7.550*	0.000	-0.335	-18.180*	0.000	-0.526	-35.330*	0.000	-0.677	-37.550*	0.000	
Profesyonel meslek mensupları	-0.569	-8.130*	0.000	-0.302	-5.300*	0.000	-0.384	-10.810*	0.000	-0.486	-16.880*	0.000	-0.653	-18.860*	0.000	
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.707	-20.610*	0.000	-0.526	-16.590*	0.000	-0.439	-22.020*	0.000	-0.591	-36.360*	0.000	-0.739	-37.240*	0.000	
İhtisatçı ve satış elemanları	-0.453	-14.610*	0.000	-0.184	-5.980*	0.000	-0.297	-14.650*	0.000	-0.501	-30.820*	0.000	-0.670	-33.950*	0.000	
Hizmet ve satış elemanları	-0.496	-16.100*	0.000	-0.184	-5.980*	0.000	-0.319	-16.730*	0.000	-0.525	-34.440*	0.000	-0.692	-37.550*	0.000	
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.017	15.600*	0.000	0.008	7.150*	0.000	0.010	14.230*	0.000	0.014	26.360*	0.000	0.019	29.680*	0.000	
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	0.044	3.720*	0.000	0.095	7.500*	0.000	0.075	9.260*	0.000	0.026	3.910*	0.000	0.015	1.830***	0.067	
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.281	-9.110*	0.000	-0.135	-10.320*	0.000	-0.142	-17.160*	0.000	-0.203	-30.590*	0.000	-0.248	-30.910*	0.000	
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.268	-24.120*	0.000	-0.167	-12.290*	0.000	-0.156	-18.020*	0.000	-0.204	-29.140*	0.000	-0.238	-27.870*	0.000	
Çalışma Yılı	-0.264	-21.990*	0.000	-0.197	-14.690*	0.000	-0.159	-18.590*	0.000	-0.191	-27.170*	0.000	-0.181	-21.060*	0.000	
Yerleşim Yeri	-0.340	-26.210*	0.000	-0.225	-15.020*	0.000	-0.217	-22.750*	0.000	-0.248	-31.550*	0.000	-0.271	-28.270*	0.000	
Bölgeler	-0.378	-28.910*	0.000	-0.284	-17.550*	0.000	-0.238	-23.320*	0.000	-0.282	-34.140*	0.000	-0.326	-32.470*	0.000	
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.316	-19.350*	0.000	-0.222	-11.670*	0.000	-0.198	-16.170*	0.000	-0.261	-26.050*	0.000	-0.260	-21.510*	0.000	
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	5.796	133.760*	0.000	4.370	111.570*	0.000	5.051	201.170*	0.000	5.972	290.400*	0.000	6.617	265.770*	0.000	
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.5852		0.000	0.4574		0.000	0.3831		0.000	0.3062		0.000	0.3776		0.4504	
Antalya, Adana, Hany (Bölge 5)			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
Erzurum, Afri, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
Sabit Terim			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
R ²			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
Pseudo R ²			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
F İstatistiği (olasılık)			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
Breusch-Pagan Cook-Weisberg farklı varyans testi			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				
X ² değeri (olasılık)			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000				

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 46: GİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			-10			-25			-50			-75			-90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.128	6.220*	0.000	0.335	15.980*	0.000	0.100	6.250*	0.000	0.005	0.360	0.715	0.032	2.650*	0.008	0.019	0.810	0.418
25-35 Yaş	0.164	7.610*	0.000	0.357	15.750*	0.000	0.116	6.680*	0.000	0.023	1.530	0.127	0.065	4.940*	0.000	0.079	3.150*	0.002
36-45 Yaş	0.149	6.290*	0.000	0.291	11.520*	0.000	0.080	4.220*	0.000	0.002	0.140	0.885	0.077	5.400*	0.000	0.134	4.940*	0.000
46+ Yaş	-0.035	-2.680*	0.007	-0.013	-0.650	0.516	0.002	0.160	0.870	0.017	1.370	0.171	-0.003	-0.320	0.752	-0.045	-2.250**	0.025
Bölgeler	-0.036	-2.550**	0.011	-0.036	-1.750***	0.080	-0.020	-1.360	0.175	0.005	0.370	0.708	0.011	1.020	0.310	0.001	0.050	0.961
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	0.020	1.610	0.108	0.020	1.060	0.291	0.032	2.350**	0.019	0.050	4.310*	0.000	0.037	3.710*	0.000	0.027	1.430	0.154
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.055	-4.070*	0.000	-0.036	-1.730***	0.084	-0.031	-2.050**	0.041	-0.014	-1.070	0.286	-0.027	-2.500**	0.012	-0.063	-3.040*	0.002
Analya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.058	-4.450*	0.000	-0.036	-1.820***	0.069	-0.029	-1.980**	0.048	-0.022	-1.780***	0.075	-0.029	-2.770*	0.006	-0.055	-2.750*	0.006
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.032	-2.470**	0.013	-0.050	-2.570**	0.010	-0.021	-1.450	0.146	0.005	0.380	0.704	0.003	0.280	0.780	-0.033	-1.700***	0.088
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.132	-2.620*	0.009	-0.054	-0.760	0.447	-0.163	-3.100*	0.002	-0.086	-1.940**	0.052	-0.065	-1.750***	0.081	-0.086	-1.220	0.223
Eğitim Düzeyi	0.013	2.780*	0.005	0.145	2.010**	0.044	-0.006	-0.110	0.909	-0.006	-0.130	0.896	0.006	0.170	0.863	-0.010	-0.140	0.891
İlkokul	0.211	4.100*	0.000	0.355	4.890**	0.000	0.176	3.330*	0.001	0.139	3.160*	0.002	0.148	3.970*	0.000	0.136	1.920**	0.055
Ortaokul	0.096	9.580*	0.000	0.110	7.830*	0.000	0.096	8.980*	0.000	0.083	9.040*	0.000	0.072	9.090*	0.000	0.055	3.660*	0.000
Lise	0.110	12.270*	0.000	0.091	7.390*	0.000	0.096	10.680*	0.000	0.101	12.870*	0.000	0.099	14.410*	0.000	0.139	10.190*	0.000
Üniversite	1.005	15.800*	0.000	1.091	20.280*	0.000	1.223	30.810*	0.000	1.348	40.790*	0.000	0.995	35.430*	0.000	0.945	17.860*	0.000
Mevcut Durum	0.369	13.190*	0.000	0.837	34.500*	0.000	0.255	13.670*	0.000	0.100	6.070*	0.000	0.177	12.690*	0.000	0.267	10.100*	0.000
Evli	0.094	12.180*	0.000	0.082	4.400*	0.000	0.004	8.790*	0.000	0.004	12.360*	0.000	0.004	16.860*	0.000	0.005	10.750*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.131	9.250*	0.000	0.104	6.240*	0.000	0.075	6.140*	0.000	0.060	5.580*	0.000	0.060	6.280*	0.000	0.103	5.310*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	-0.047	-2.930*	0.003	-0.086	-4.200*	0.000	-0.090	-6.140*	0.000	-0.096	-7.710*	0.000	-0.105	-9.570*	0.000	-0.116	-5.410*	0.000
Tam gün çalışıyor	-0.106	-6.570*	0.000	-0.078	-3.850*	0.000	-0.098	-6.780*	0.000	-0.142	-11.530*	0.000	-0.203	-18.780*	0.000	-0.231	-10.840*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.097	6.220*	0.000	0.121	6.110*	0.000	0.126	8.730*	0.000	0.097	7.870*	0.000	0.033	3.050*	0.002	-0.036	-1.710***	0.086
Meslek	-0.104	-2.240**	0.025	-0.210	-3.090**	0.002	-0.078	-1.510	0.132	-0.119	-2.760*	0.006	-0.222	-6.110*	0.000	-0.265	-4.280*	0.000
Profesyonel meslek mensupları	-0.039	-1.800***	0.071	-0.034	-1.160	0.244	-0.047	-2.310**	0.021	-0.070	-4.090*	0.000	-0.128	-8.770*	0.000	-0.151	-5.390*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.018	-0.910	0.364	-0.026	-0.950	0.345	-0.037	-1.960**	0.050	-0.095	-1.220*	0.000	-0.128	-9.700*	0.000	-0.148	-5.720*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.138	-6.480*	0.000	-0.156	-5.730*	0.000	-0.200	-10.640*	0.000	-0.193	-12.290*	0.000	-0.227	-16.900*	0.000	-0.255	-9.720*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.008	14.560*	0.000	0.011	15.080*	0.000	0.008	17.760*	0.000	0.006	15.760*	0.000	0.004	11.360*	0.000	0.002	3.230*	0.001
Nitelikli termi, hayyancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	5.446	71.200*	0.000	4.290	51.680*	0.000	5.286	84.730*	0.000	5.611	103.910*	0.000	6.056	133.280**	0.000	6.202	72.310*	0.000
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	0.472			0.3428			0.2511			0.2376						0.2004		
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları																		
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar																		
Çalışma Yılı																		
Sabit Terim																		
R ²																		
F testi	273.05		0.0000															
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	711.58		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 47: GİSM'ye Göre Kenttsel Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	EKK						Kantil Regresyon Modelleri					
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.185	8.470*	0.000	0.344	13.120*	0.000	0.061	4.600*	0.000	0.045	3.010*	0.003
25-35 Yaş	0.206	8.400*	0.000	0.302	9.630*	0.000	0.100	6.560*	0.000	0.086	5.040*	0.000
36-45 Yaş	0.200	6.990*	0.000	0.223	5.860*	0.000	0.109	5.920*	0.000	0.117	5.730*	0.000
46+ Yaş												
Bölgeler												
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.027	-1.450	0.147	0.027	0.970	0.331	-0.006	-0.410	0.683	0.016	1.050	0.292
İzmit, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.028	-2.030**	0.043	0.017	0.600	0.547	-0.034	-2.410**	0.016	-0.031	-1.930***	0.053
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.053	3.080*	0.003	0.061	2.320**	0.021	0.038	2.630**	0.009	0.041	3.120**	0.002
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.035	-1.700***	0.089	-0.008	-0.270	0.790	0.005	0.310	0.760	-0.006	-0.370	0.708
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.027	-1.400	0.162	0.010	0.330	0.729	-0.020	-1.360	0.173	0.000	0.000	1.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	0.042	2.080**	0.037	0.090	2.990*	0.003	0.024	1.640***	0.100	0.055	3.320*	0.001
Eğitim Düzeyi												
İlkokul	-0.150	-1.040	0.300	-0.338	-3.230*	0.001	-0.178	-1.550	0.120	-0.144	-2.250**	0.024
Ortaokul	-0.390	-2.880*	0.004	-0.794	-9.050*	0.000	-0.689	-10.270*	0.000	-0.063	-1.060	0.289
Lise	0.210	1.440	0.149	-0.047	-0.450	0.652	0.324	4.480*	0.000	0.091	1.530	0.125
Üniversite	0.409	2.800*	0.005	0.192	1.850***	0.065	0.507	7.000*	0.000	0.252	4.200*	0.000
Medeni Durum												
Evli	0.068	6.620*	0.000	0.142	9.560*	0.000	0.068	8.130*	0.000	0.028	3.260*	0.001
İdari Sorumluluk Var	0.092	4.790*	0.000	0.006	0.250	0.802	0.020	1.420	0.155	0.102	7.150*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.759	4.600*	0.000	0.586	5.060*	0.000	0.421	6.690*	0.000	0.946	15.250*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.131	6.820*	0.000	0.167	6.480*	0.000	0.060	4.070*	0.000	0.033	2.150**	0.031
Haftalık Çalışma Süresi	0.006	8.190*	0.000	0.001	1.270	0.205	0.003	5.300*	0.000	0.005	9.770*	0.000
Meslek												
Profesyonel meslek mensupları	-0.065	-2.620*	0.009	-0.125	-3.420*	0.001	-0.116	-6.420*	0.000	-0.118	-5.660*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.286	-11.490*	0.000	-0.349	-9.140*	0.000	-0.365	-19.190*	0.000	-0.245	-11.380*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.248	-9.830*	0.000	-0.295	-7.660*	0.000	-0.260	-13.490*	0.000	-0.287	-13.120*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.144	-3.300*	0.001	-0.280	-5.280*	0.000	0.016	0.570	0.572	-0.030	-0.960	0.338
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Sınatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.301	-3.230*	0.001	-0.409	-3.440*	0.001	-0.381	-5.930*	0.000	-0.345	-5.370*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.068	0.440	0.660	0.202	2.260**	0.024	-0.034	-0.290	0.768	-0.130	-1.690***	0.092
Nitelikli gerçekleştirilen işlerde çalışanlar	-0.192	-3.520*	0.000	-0.261	-3.640*	0.000	-0.264	-7.530*	0.000	-0.383	-9.890*	0.000
Çalışma Yılı	0.009	10.510*	0.000	0.015	10.380*	0.000	0.007	10.720*	0.000	0.003	5.040*	0.000
Sabit Terim	5.669	39.710*	0.000	5.692	50.310*	0.000	6.155	54.230*	0.000	6.129	93.230*	0.000
R ²	0.4394			0.3819			0.2803			0.1550		
Pseudo R ²	89.81		0.0000									
F İstatistiği (olasılık)												
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi												
X ² değeri (olasılık)	759.68		0.0000									

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10, #: Yeterli örnek sayısı olmadığın çıkarılmıştır.

Ek-Tablo 48: GİSM'ye Göre Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																	
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş	0.162	26.210*	0.000	0.212	40.820*	0.000	0.127	31.010*	0.000	0.107	20.380*	0.000	0.118	15.060*	0.000	0.138	11.580*	0.000
36-45 Yaş	0.213	29.280*	0.000	0.211	33.290*	0.000	0.134	27.510*	0.000	0.137	22.270*	0.000	0.191	20.790*	0.000	0.236	16.920*	0.000
46+ Yaş	0.193	24.010*	0.000	0.189	25.460*	0.000	0.124	22.340*	0.000	0.113	16.550*	0.000	0.170	16.690*	0.000	0.236	15.040*	0.000
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.184	-30.150*	0.000	-0.118	-19.160*	0.000	-0.156	-36.040*	0.000	-0.167	-32.360*	0.000	-0.162	-21.360*	0.000	-0.164	-14.180*	0.000
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.217	-32.400*	0.000	-0.149	-22.210*	0.000	-0.193	-40.760*	0.000	-0.203	-35.830*	0.000	-0.183	-21.970*	0.000	-0.175	-13.710*	0.000
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.202	-34.140*	0.000	-0.136	-22.930*	0.000	-0.178	-42.500*	0.000	-0.183	-36.420*	0.000	-0.172	-23.270*	0.000	-0.164	-14.580*	0.000
Anıyba, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.253	-36.040*	0.000	-0.174	-24.990*	0.000	-0.212	-42.890*	0.000	-0.221	-37.240*	0.000	-0.204	-23.360*	0.000	-0.199	-14.890*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.257	-32.760*	0.000	-0.193	-24.510*	0.000	-0.233	-41.950*	0.000	-0.226	-34.030*	0.000	-0.200	-20.490*	0.000	-0.193	-12.870*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.252	-35.900*	0.000	-0.161	-22.890*	0.000	-0.215	-43.290*	0.000	-0.247	-41.460*	0.000	-0.246	-28.300*	0.000	-0.235	-17.900*	0.000
Eğitim Düzeyi																		
İlkokul	-0.009	-0.860	0.390	0.007	0.650	0.518	-0.002	-0.220	0.827	-0.006	-0.660	0.506	-0.037	-3.010*	0.003	-0.034	-1.850***	0.065
Ortaokul	0.005	0.500	0.620	-0.016	-1.560	0.119	-0.003	-0.480	0.630	0.016	1.860**	0.063	0.006	0.440	0.659	0.013	0.690	0.490
Lise	0.123	11.810*	0.000	0.062	5.920*	0.000	0.083	11.250*	0.000	0.101	11.500*	0.000	0.106	8.220*	0.000	0.125	6.430*	0.000
Üniversite	0.338	27.890*	0.000	0.151	12.080*	0.000	0.210	23.940*	0.000	0.267	26.000*	0.000	0.348	23.680*	0.000	0.468	21.190*	0.000
Medeni Durum																		
Evlü	0.123	22.630*	0.000	0.089	19.040*	0.000	0.086	23.670*	0.000	0.092	19.920*	0.000	0.119	17.100*	0.000	0.126	11.810*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.199	22.130*	0.000	0.089	9.500*	0.000	0.169	26.040*	0.000	0.225	29.520*	0.000	0.242	21.490*	0.000	0.249	14.420*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.211	44.270*	0.000	0.477	105.730*	0.000	0.259	79.620*	0.000	0.143	35.480*	0.000	0.109	18.340*	0.000	0.069	7.660*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.634	42.840*	0.000	0.956	64.950*	0.000	0.840	80.040*	0.000	0.660	52.720*	0.000	0.439	23.630*	0.000	0.323	11.300*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.001	7.230*	0.000	0.001	3.570*	0.000	0.001	4.500*	0.000	0.001	5.110*	0.000	0.001	5.250*	0.000	0.002	6.090*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.046	3.140*	0.002	0.089	6.120*	0.000	0.069	6.720*	0.000	0.060	4.900*	0.000	0.037	2.030**	0.042	0.005	0.170	0.863
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.267	-21.830*	0.000	-0.129	-10.290*	0.000	-0.206	-23.460*	0.000	-0.303	-29.220*	0.000	-0.375	-24.610*	0.000	-0.393	-16.840*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.441	-35.160*	0.000	-0.198	-15.070*	0.000	-0.318	-35.000*	0.000	-0.474	-44.600*	0.000	-0.599	-38.540*	0.000	-0.636	-26.950*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.472	-39.210*	0.000	-0.203	-15.710*	0.000	-0.331	-37.220*	0.000	-0.499	-49.100*	0.000	-0.629	-43.260*	0.000	-0.703	-32.220*	0.000
Nitelikli tırm, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.513	-19.670*	0.000	-0.235	-8.850*	0.000	-0.351	-18.890*	0.000	-0.546	-24.790*	0.000	-0.699	-21.770*	0.000	-0.806	-16.420*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.400	-33.520*	0.000	-0.184	-14.300*	0.000	-0.299	-33.930*	0.000	-0.442	-43.770*	0.000	-0.543	-37.470*	0.000	-0.576	-26.460*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.412	-34.030*	0.000	-0.179	-13.740*	0.000	-0.301	-33.600*	0.000	-0.459	-44.800*	0.000	-0.592	-40.240*	0.000	-0.636	-28.740*	0.000
Nitelikli bekleme işlerinde çalışanlar	-0.530	-43.120*	0.000	-0.230	-17.260*	0.000	-0.360	-39.400*	0.000	-0.563	-54.110*	0.000	-0.725	-48.750*	0.000	-0.803	-35.940*	0.000
Çalışma Yılı	0.009	23.940*	0.000	0.003	8.950*	0.000	0.005	18.900*	0.000	0.009	28.960*	0.000	0.011	23.650*	0.000	0.011	16.290*	0.000
Sabit Terim	6.084	295.200*	0.000	4.980	234.400*	0.000	5.637	378.870*	0.000	6.220	356.800*	0.000	6.724	264.290*	0.000	7.041	183.260*	0.000
R ²	0.4657			0.3324			0.2136			0.2329			0.2800			0.3351		
Pseudo R ²	1435.12		0.0000															
F istatistiği (olasılık)	1.95		0.1629															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 49: GİSM'e Göre Kentisel Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	EKK						Kantil Regresyon Modelleri								
	.10		.25		.50		.75		.90		Olasılık				
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı		t değeri	Olasılık		
Yaş	0.137	14.960*	0.000	0.082	10.720*	0.000	0.095	13.070*	0.000	0.119	14.210*	0.000	0.138	11.050*	0.000
25-35 Yaş	0.196	16.080*	0.000	0.090	9.710*	0.000	0.111	12.510*	0.000	0.145	14.040*	0.000	0.194	12.270*	0.000
36-45 Yaş	0.185	11.110*	0.000	0.080	6.940*	0.000	0.100	9.100*	0.000	0.128	9.930*	0.000	0.176	9.010*	0.000
Bölgeler															
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.275	-27.590*	0.000	-0.142	-16.600*	0.000	-0.199	-24.890*	0.000	-0.242	-26.070*	0.000	-0.281	-20.010*	0.000
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.252	-22.140*	0.000	-0.152	-16.810*	0.000	-0.198	-23.290*	0.000	-0.233	-23.560*	0.000	-0.228	-15.280*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.256	-20.800*	0.000	-0.154	-17.570*	0.000	-0.185	-22.010*	0.000	-0.170	-17.320*	0.000	-0.167	-11.200*	0.000
Analya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.342	-25.210*	0.000	-0.215	-21.430*	0.000	-0.240	-25.080*	0.000	-0.273	-24.450*	0.000	-0.281	-16.540*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.375	-26.550*	0.000	-0.248	-22.800*	0.000	-0.282	-27.480*	0.000	-0.322	-26.960*	0.000	-0.347	-19.090*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.337	-19.050*	0.000	-0.218	-16.720*	0.000	-0.260	-20.740*	0.000	-0.267	-18.400*	0.000	-0.277	-12.670*	0.000
Eğitim Düzeyi															
İlkokul	-0.016	-0.850	0.393	0.024	1.300	0.194	0.022	2.500**	0.012	0.035	2.770*	0.006	-0.010	-0.820	0.412
Ortaokul	0.040	2.150**	0.032	0.025	1.350	0.177	0.044	3.340*	0.001	0.015	1.140	0.252	0.013	0.870	0.385
Lise	0.169	8.730*	0.000	0.131	6.630*	0.000	0.124	9.210*	0.000	0.107	8.350*	0.000	0.110	7.510*	0.000
Üniversite	0.384	18.330*	0.000	0.217	9.670*	0.000	0.227	15.030*	0.000	0.285	20.020*	0.000	0.367	22.690*	0.000
Medeni Durum															
Evlü	0.014	1.650***	0.098	0.022	2.500**	0.012	0.015	2.460**	0.014	0.021	3.450*	0.001	0.021	2.840*	0.004
İdari Sorumluluk Var	0.215	10.680*	0.000	0.134	6.590*	0.000	0.178	13.030*	0.000	0.255	19.470*	0.000	0.246	15.890*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.304	30.900*	0.000	0.630	64.550*	0.000	0.409	60.580*	0.000	0.238	35.380*	0.000	0.147	18.320*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.728	26.060*	0.000	1.263	58.860*	0.000	1.071	74.290*	0.000	0.785	56.940*	0.000	0.539	32.770*	0.000
Haftalık Çalışma Stresi	0.003	6.850*	0.000	0.003	5.740*	0.000	0.002	5.370*	0.000	0.001	2.050**	0.040	0.000	-0.260	0.797
Meslek															
Profesyonel meslek mensupları	-0.118	-3.600*	0.000	-0.042	-1.510	0.132	-0.044	-2.340**	0.019	-0.119	-6.580*	0.000	-0.199	-9.310*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.374	-12.100*	0.000	-0.162	-5.930*	0.000	-0.269	-14.700*	0.000	-0.435	-24.730*	0.000	-0.505	-24.290*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.466	-15.590*	0.000	-0.177	-6.680*	0.000	-0.305	-17.310*	0.000	-0.509	-30.150*	0.000	-0.625	-31.440*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.499	-16.220*	0.000	-0.224	-7.890*	0.000	-0.339	-18.030*	0.000	-0.529	-29.840*	0.000	-0.654	-31.800*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.607	-5.930*	0.000	-0.232	-3.290*	0.001	-0.554	-12.060*	0.000	-0.514	-11.380*	0.000	-0.562	-10.800*	0.000
Sanaatlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.718	-20.170*	0.000	-0.533	-17.480*	0.000	-0.465	-22.690*	0.000	-0.602	-30.730*	0.000	-0.730	-31.880*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.458	-14.820*	0.000	-0.155	-4.910*	0.000	-0.308	-14.810*	0.000	-0.512	-26.230*	0.000	-0.664	-29.370*	0.000
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.497	-15.820*	0.000	-0.190	-6.420*	0.000	-0.330	-16.930*	0.000	-0.533	-29.190*	0.000	-0.684	-32.480*	0.000
Çalışma Yılı	0.018	16.410*	0.000	0.009	7.780*	0.000	0.010	14.290*	0.000	0.014	20.930*	0.000	0.020	25.440*	0.000
Sabit Terim	5.828	133.630*	0.000	4.455	122.190*	0.000	5.155	205.890*	0.000	6.091	251.160*	0.000	6.627	239.100*	0.000
R ²	0.5942			0.4683			0.3747			0.3133			0.3888		
Füvde R ²	419.72		0.0000												
F istatistiği (olasılık)															
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi															
X ² değeri (olasılık)	1068.29		0.0000												

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Ek-Tablo 50: GiSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	EKK						Kantil Regresyon Modelleri							
	0.10		0.25		0.50		0.75		0.90		Olasılık			
	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık				
Yaş	0.095	0.020	0.323	0.009	0.210	0.000	0.000	0.963	0.005	0.200	0.838	-0.003	-0.110	0.914
25-35 Yaş	0.081	0.064	0.353	0.000	0.171	0.000	0.000	0.103	-0.016	-0.640	0.521	0.008	0.240	0.810
36-45 Yaş	0.036	0.439	0.318	0.000	0.127	0.004	0.004	0.009	-0.030	-1.110	0.268	0.024	0.690	0.491
46+ Yaş														
Bölgeler														
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.292	-5.390*	-0.291	0.000	-0.214	-3.530*	0.000	0.000	-0.247	-5.750*	0.000	-0.442	-9.700*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.289	-5.370*	-0.240	0.000	-0.229	-3.770*	0.000	0.000	-0.256	-5.950*	0.000	-0.422	-9.170*	0.000
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.248	-4.670*	-0.216	0.000	-0.196	-3.310*	0.001	0.001	-0.211	-5.020*	0.000	-0.409	-9.210*	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.305	-5.530*	-0.287	0.000	-0.248	-4.050*	0.000	0.000	-0.278	-6.410*	0.000	-0.451	-9.860*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.283	-5.390*	-0.241	0.000	-0.231	-3.930*	0.000	0.000	-0.228	-5.490*	0.000	-0.427	-9.560*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.258	-4.930*	-0.240	0.000	-0.219	-3.730*	0.000	0.000	-0.195	-4.760*	0.000	-0.445	-10.130*	0.000
Eğitim Düzeyi														
İlkokul	0.067	1.420	0.154	0.155	0.041	0.790	0.432	0.691	-0.014	-0.400	0.942	-0.002	-0.040	0.965
Ortaokul	0.159	3.170*	0.184	0.002	0.162	2.890*	0.004	0.311	0.037	1.010	0.252	0.043	1.070	0.285
Lise	0.413	8.020*	0.394	0.000	0.387	6.890*	0.000	0.000	0.234	6.130*	0.000	0.148	3.760*	0.000
Üniversite	0.691	12.520*	0.671	0.000	0.647	11.150*	0.000	0.000	0.427	10.760*	0.000	0.267	6.330*	0.000
Medeni Durum														
Evli	0.113	4.860*	0.100	0.000	0.092	3.540*	0.000	0.000	0.086	4.390*	0.000	0.066	3.930*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.120	5.950*	0.092	0.000	0.063	2.800*	0.005	0.000	0.072	4.590*	0.000	0.137	10.770*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.638	21.920*	0.332	0.000	0.421	12.270*	0.000	0.000	0.834	37.600*	0.000	0.960	56.070*	0.000
Team günü çalışıyor	0.189	4.120*	0.442	0.000	0.087	1.960**	0.050	0.182	0.048	1.340	0.066	0.020	0.680	0.496
Haftalık Çalışma Süresi	0.001	1.140	-0.002	0.256	-0.001	-0.710	0.475	0.601	0.980	0.329	0.271	0.002	4.210*	0.000
Meslek														
Profesyonel meslek mensupları	0.370	11.620*	0.858	0.000	0.736	26.000*	0.000	0.000	0.264	12.000*	0.000	0.072	3.610*	0.048
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.343	9.100*	0.841	0.000	0.721	18.690*	0.000	0.000	0.241	8.950*	0.000	0.022	0.970	0.333
Büro ve müstafi hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.308	8.580*	0.769	0.000	0.708	20.550*	0.000	0.000	0.199	8.270*	0.000	-0.025	-1.210	0.228
Hizmet ve satış elemanları	0.542	17.370*	0.907	0.000	0.855	27.250*	0.000	0.000	0.494	21.580*	0.000	0.251	13.290*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.536	9.270*	0.937	0.000	0.853	12.000*	0.000	0.000	0.371	7.290*	0.000	0.044	1.040	0.300
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.398	8.330*	0.781	0.000	0.760	15.000*	0.000	0.000	0.248	7.230*	0.000	-0.045	-1.560	0.120
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.461	11.230*	0.926	0.000	0.830	19.810*	0.000	0.000	0.284	10.410*	0.000	-0.002	-0.090	0.932
Çalışma Yılı	0.386	9.430*	0.768	0.000	0.711	18.610*	0.000	0.000	0.203	8.240*	0.000	-0.035	-1.740***	0.083
Sabit Terim	0.014	13.580*	0.016	0.000	0.014	13.410*	0.000	0.000	0.012	16.450*	0.000	0.006	8.600*	0.000
R ²	0.6003	55.560*	0.000	0.000	4.593	37.790*	0.000	0.000	5.942	86.020*	0.000	6.452	113.610*	0.000
Pseudo R ²			0.5269		0.4804				0.3758			0.3296		
F istatistiği (olasılık)	293.69	0.0000												
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi	205.77	0.0000												
X ² değeri (olasılık)														

Not: *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Ek-Tablo 51: GİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri														
	-10			-25			-50			-75			-90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş															
25-35 Yaş	0.085	1.540	0.124	0.012	0.120	0.905	-0.009	-0.350	0.729	0.042	0.640	0.523	0.155	3.090*	0.002
36-45 Yaş	0.016	0.220	0.827	-0.078	-0.610	0.545	-0.149	-4.360*	0.000	-0.030	-0.360	0.718	0.084	1.240	0.214
46+ Yaş	-0.035	-0.410	0.682	-0.107	-0.600	0.546	-0.191	-4.220*	0.000	-0.028	-0.260	0.795	0.073	0.820	0.414
Bölgeler															
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.157	-0.930	0.355	0.090	0.530	0.599	-0.281	-4.280*	0.000	-0.194	-1.140	0.256	-0.611	-10.270*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.010	-0.060	0.953	0.233	1.950**	0.052	0.276	-0.210	-3.140*	0.002	-0.158	-0.910	-0.555	-8.300*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.009	0.050	0.958	0.194	1.680**	0.093	0.257	-0.230	-3.510*	0.000	-0.095	-0.560	-0.393	-6.850*	0.000
Anıyolu, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.072	-0.420	0.674	0.208	1.820**	0.069	0.174	0.700	0.482	-0.208	-1.230	0.220	-0.616	-9.910*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.015	-0.090	0.929	0.210	1.930**	0.054	0.233	0.970	0.333	-0.119	-0.710	0.481	-0.465	-8.100*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	0.069	0.410	0.683	0.365	3.230*	0.001	0.346	1.420	0.156	-0.162	-2.480**	0.013	-0.443	-7.770*	0.000
Eğitim Düzeyi															
İlkokul	-0.108	-0.720	0.471	-0.937	-5.450*	0.000	0.051	0.230	0.822	-0.228	-2.320**	0.020	-0.375	-4.460*	0.000
Ortaokul	-0.718	-2.350**	0.019	-1.335	-5.070*	0.002	-1.121	-3.070*	0.002	-1.350	-10.740**	0.000	-0.807	-2.300**	0.022
Lise	0.212	0.920	0.359	0.191	0.480	0.634	0.086	0.270	0.787	-0.024	-0.210	0.835	0.003	0.010	0.992
Üniversite	0.410	1.750	0.081	0.440	1.050	0.294	0.280	0.860	0.392	0.130	1.130	0.257	0.172	0.540	0.590
Medeni Durum															
Evlü	0.134	3.360*	0.001	0.284	3.980*	0.000	0.206	2.850*	0.004	0.110	5.700*	0.000	0.037	1.020	0.308
İdari Sorumluluk Var	-0.066	-1.070	0.283	-0.108	-1.030	0.302	-0.197	-1.800**	0.072	-0.059	-1.870**	0.062	0.039	0.510	0.612
Sosyal Güvenliği Var	1.157	5.750*	0.000	1.237	7.540*	0.000	1.284	5.380*	0.000	1.192	11.850**	0.000	1.379	10.720*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.190	2.450**	0.014	0.325	2.450**	0.014	0.393	2.910*	0.004	0.090	2.380**	0.018	0.088	0.960	0.337
Haftalık Çalışma Süresi	0.012	3.540*	0.000	0.003	0.420	0.677	0.006	0.910	0.363	0.006	3.720*	0.000	0.007	2.060**	0.040
Meslek															
Profesyonel meslek mensupları	0.046	0.480	0.634	-0.271	1.700**	0.089	-0.161	-0.910	0.362	-0.112	-2.060**	0.039	0.023	0.180	0.859
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.142	-1.460	0.144	-0.302	1.790**	0.073	-0.285	-1.580	0.114	-0.298	-5.330*	0.000	-0.152	-1.170	0.243
Büro ve müdürlük hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.185	-1.770**	0.077	-0.324	1.810**	0.071	-0.353	-1.880**	0.061	-0.330	-5.710*	0.000	-0.216	-1.590	0.113
Hizmet ve satış elemanları	-0.230	-1.390	0.166	-0.344	-1.440	0.152	-0.365	-1.460	0.144	-0.279	-3.940*	0.000	-0.255	-1.550	0.123
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormanlık ve su türhleri çalışanları	0.113	0.330	0.744	1.243	2.420**	0.016	-0.012	-0.030	0.977	-0.103	-0.790	0.431	0.084	0.340	0.737
Sanatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.219	-0.750	0.456	-0.741	-3.590*	0.000	-0.700	-1.960**	0.050	-0.515	-5.050*	0.000	0.095	0.390	0.698
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.214	-0.880	0.380	-0.231	-0.490	0.621	-0.542	-1.540	0.123	-0.462	-5.300*	0.000	-0.319	-1.390	0.166
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.016	5.000*	0.000	0.017	2.140**	0.033	0.018	2.560**	0.011	0.017	9.950*	0.000	0.007	1.820**	0.069
Çalışma Yılı	4.924	11.980*	0.000	4.383	7.570*	0.000	4.727	8.510*	0.000	5.957	34.110*	0.000	5.648	14.670*	0.000
Sabit Terim	0.5655			0.4698			0.3926			0.2881			0.2075		
R ²															
Pseudo R ²															
F istatistiği (olasılık)															
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi															
X ² değeri (olasılık)	62.73		0.0000												

Not: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01, #. Yeterli örnek sayısı olmadığını çıkarılmıştır.

Ek-Tablo 52: GİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	EKK						Kantil Regresyon Modelleri					
	.10		.25		.50		.75		.90		Olasılık	
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı		t değeri
Yaş												
25-35 Yaş	0.106	7.950*	0.000	0.200	15.700*	0.000	0.093	8.560*	0.000	0.076	5.970*	0.000
36-45 Yaş	0.114	7.000*	0.000	0.191	11.770*	0.000	0.084	6.390*	0.000	0.079	5.230*	0.001
46+ Yaş	0.106	5.470*	0.000	0.166	9.330*	0.000	0.067	4.640*	0.000	0.062	3.780*	0.000
Bölgeler												
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.233	-8.770*	0.000	-0.091	-3.430*	0.001	-0.130	-6.310*	0.000	-0.170	-7.540*	0.000
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.299	-10.730*	0.000	-0.163	-5.890*	0.000	-0.174	-8.160*	0.000	-0.202	-8.620*	0.000
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.223	-8.240*	0.000	-0.103	-3.750*	0.000	-0.140	-6.650*	0.000	-0.178	-7.720*	0.000
Analya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.290	-10.010*	0.000	-0.185	-6.610*	0.000	-0.175	-8.070*	0.000	-0.221	-9.260*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.232	-8.450*	0.000	-0.130	-4.780*	0.000	-0.147	-7.030*	0.000	-0.172	-7.500*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.149	-5.540*	0.000	-0.071	-2.610*	0.009	-0.109	-5.220*	0.000	-0.141	-6.230*	0.000
Eğitim Düzeyi												
İlkokul	0.026	1.140	0.252	0.077	3.770*	0.000	-0.008	-0.480	0.629	-0.003	-0.160	0.871
Ortaokul	-0.001	-0.050	0.961	0.065	3.260*	0.001	-0.023	-1.480	0.138	-0.021	-1.220	0.223
Lise	0.094	3.910*	0.000	0.135	6.190*	0.000	0.040	2.380**	0.017	0.056	3.000*	0.003
Üniversite	0.225	6.410*	0.000	0.173	5.330*	0.000	0.119	4.760*	0.000	0.130	4.890*	0.000
Medeni Durum												
Evlü	0.124	10.140*	0.000	0.097	8.180*	0.000	0.070	7.140*	0.000	0.083	7.330*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.146	4.650*	0.000	0.022	0.770	0.439	0.059	2.770*	0.006	0.142	6.170*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.255	23.380*	0.000	0.575	54.830*	0.000	0.350	44.190*	0.000	0.161	18.210*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.627	13.390*	0.000	1.110	36.800*	0.000	0.893	38.380*	0.000	0.641	25.040*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.004	11.480*	0.000	0.003	6.640*	0.000	0.002	8.080*	0.000	0.003	10.040*	0.000
Meslek												
Profesyonel meslek mensupları	0.155	1.440	0.151	0.178	2.780*	0.005	0.186	3.810*	0.000	0.228	4.190*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.194	-2.480*	0.013	0.067	1.330	0.184	-0.011	-0.280	0.782	-0.193	-4.590*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.389	-5.130*	0.000	0.012	0.240	0.807	-0.072	-1.880***	0.060	-0.307	-7.400*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.503	-6.780*	0.000	-0.048	-1.000	0.317	-0.124	-3.400*	0.001	-0.376	-9.640*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.502	-6.400*	0.000	-0.121	-2.320**	0.020	-0.142	-3.570*	0.000	-0.424	-10.040*	0.000
Sanaatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.340	-4.580*	0.000	0.002	0.040	0.967	-0.055	-1.500	0.134	-0.250	-6.470*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcuları	-0.357	-4.810*	0.000	0.019	0.400	0.689	-0.056	-1.520	0.127	-0.281	-7.210*	0.000
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.453	-6.110*	0.000	-0.023	-0.480	0.632	-0.111	-3.040*	0.002	-0.372	-9.590*	0.000
Çalışma Yılı	-0.001	-0.580	0.561	-0.001	-0.850	0.393	0.000	-0.710	0.475	-0.001	-1.830***	0.051
Sabit Terim	5.933	62.040*	0.000	4.337	71.090*	0.000	5.197	110.710*	0.000	5.991	116.910*	0.000
R ²	0.3124			0.3070			0.2037			0.1156		0.1274
Pseudo R ²	91.08		0.0000									
F İstatistiği (olasılık)												
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi												
X ² değeri (olasılık)	447.43		0.0000									

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.001

Ek-Tablo 53: GİSM'ye Göre Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin EKK ve Kantil Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Kantil Regresyon Modelleri																		
	EKK			.10			.25			.50			.75			.90			
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	
Yaş	0.105	3.260*	0.001	0.098	1.800***	0.073	0.095	3.890*	0.000	0.059	2.890*	0.004	0.084	3.580*	0.000	0.135	5.020*	0.000	
25-35 Yaş	0.092	2.260**	0.024	0.023	0.340	0.732	0.044	1.530	0.126	0.034	1.460	0.146	0.076	2.750*	0.006	0.152	4.580*	0.000	
36-45 Yaş	0.065	1.370	0.171	0.024	0.350	0.725	-0.033	-1.080	0.282	-0.028	-1.060	0.288	0.055	1.780***	0.075	0.131	3.380*	0.001	
46+ Yaş																			
Bölgeler																			
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.386	-9.160*	0.000	-0.198	-2.460**	0.014	-0.205	-5.250*	0.000	-0.284	-9.220*	0.000	-0.337	-9.870*	0.000	-0.310	-8.030*	0.000	
Izmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.421	-8.970*	0.000	-0.326	-3.940*	0.000	-0.215	-5.390*	0.000	-0.280	-8.800*	0.000	-0.364	-10.300*	0.000	-0.282	-6.980*	0.000	
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.403	-7.510*	0.000	-0.342	-3.890*	0.000	-0.234	-5.580*	0.000	-0.302	-8.910*	0.000	-0.360	-9.490*	0.000	-0.243	-5.630*	0.000	
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.392	-8.020*	0.000	-0.254	-2.900*	0.004	-0.209	-5.030*	0.000	-0.280	-8.350*	0.000	-0.338	-9.140*	0.000	-0.257	-6.040*	0.000	
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.482	-11.170*	0.000	-0.369	-4.440*	0.000	-0.283	-7.010*	0.000	-0.344	-10.630*	0.000	-0.425	-11.920*	0.000	-0.386	-9.490*	0.000	
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.337	-6.510*	0.000	-0.277	-2.820*	0.005	-0.159	-3.470*	0.001	-0.266	-7.310*	0.000	-0.337	-8.470*	0.000	-0.222	-4.840*	0.000	
Eğitim Düzeyi																			
İlkokul	-0.065	-1.540	0.123	-0.030	-0.450	0.650	-0.027	-0.960	0.336	-0.030	-1.320	0.189	-0.055	-2.170**	0.030	-0.073	-2.400**	0.017	
Ortaokul	-0.003	-0.060	0.954	-0.084	-1.100	0.271	-0.008	-0.250	0.802	-0.016	-0.580	0.559	0.028	0.870	0.383	0.071	1.760***	0.078	
Lise	0.105	2.040**	0.041	0.031	0.370	0.708	0.075	2.120**	0.034	0.061	2.190**	0.029	0.106	3.290*	0.001	0.128	3.340*	0.001	
Üniversite	0.163	2.600*	0.009	0.144	1.480	0.139	0.120	2.730*	0.006	0.110	3.050*	0.002	0.157	3.700*	0.000	0.178	3.760*	0.000	
Medeni Durum																			
Evlil	0.059	2.310**	0.021	0.063	1.510	0.132	0.040	2.080**	0.037	0.038	2.350**	0.019	0.046	2.400**	0.017	0.026	1.210	0.225	
İdari Sorumluluk Var	0.175	1.930**	0.054	0.184	1.950**	0.051	0.077	1.490	0.137	0.183	4.220*	0.000	0.351	6.890*	0.000	0.466	7.280*	0.000	
Sosyal Güvenliği Var	0.424	14.780*	0.000	0.766	16.080*	0.000	0.640	32.780*	0.000	0.380	24.080*	0.000	0.173	9.430*	0.000	0.122	5.860*	0.000	
Tam gün çalışıyor	0.486	6.230*	0.000	0.986	9.750*	0.000	0.843	20.370*	0.000	0.549	16.740*	0.000	0.435	11.630*	0.000	0.349	7.560*	0.000	
Haftalık Çalışma Süresi	0.007	5.770*	0.000	0.005	2.390**	0.017	0.003	4.200*	0.000	0.004	6.330*	0.000	0.004	5.290*	0.000	0.003	2.860*	0.004	
Meslek																			
Profesyonel meslek mensupları	0.208	1.160	0.246	0.114	0.560	0.576	0.166	1.670**	0.094	0.182	2.180**	0.030	0.507	5.410*	0.000	0.746	6.340*	0.000	
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.314	-2.290**	0.022	0.027	0.160	0.876	-0.093	-1.090	0.274	-0.347	-4.860*	0.000	-0.308	-3.750*	0.000	-0.671	-6.380*	0.000	
Büro ve satış hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.449	-3.420*	0.001	-0.088	-0.520	0.604	-0.164	-2.010**	0.045	-0.372	-5.490*	0.000	-0.320	-4.130*	0.000	-0.827	-8.210*	0.000	
Hizmet ve satış elemanları	-0.353	-4.110*	0.000	-0.148	-0.870	0.386	-0.231	-2.780*	0.006	-0.446	-6.420*	0.000	-0.397	-5.000*	0.000	-0.945	-9.400*	0.000	
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.491	-3.050*	0.002	-0.233	-1.160	0.247	-0.121	-1.270	0.206	-0.317	-4.080*	0.000	-0.405	-4.630*	0.000	-0.939	-8.600*	0.000	
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.613	-4.420*	0.000	-0.287	-1.650	0.103	-0.221	-2.590*	0.010	-0.444	-6.230*	0.000	-0.378	-4.700*	0.000	-0.920	-9.070*	0.000	
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.367	-2.710*	0.007	0.080	0.440	0.657	-0.079	-0.900	0.366	-0.336	-4.670*	0.000	-0.325	-4.000*	0.000	-0.880	-8.700*	0.000	
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.447	-3.310*	0.001	-0.046	-0.270	0.787	-0.152	-1.810***	0.071	-0.371	-5.330*	0.000	-0.332	-4.220*	0.000	-0.896	-9.020*	0.000	
Çalışma Yılı	0.010	2.450**	0.014	0.004	0.600	0.545	0.004	1.870***	0.062	0.069	5.520*	0.000	0.016	7.910*	0.000	0.016	7.170*	0.000	
Sabit Terim	5.912	36.450*	0.000	4.437	21.760*	0.000	4.998	51.290*	0.000	5.924	72.660*	0.000	6.327	67.260*	0.000	7.071	58.910*	0.000	
R ²	0.4642			0.3507			0.3497			0.2683			0.2255			0.3180			
Pseudo R ²	47.09		0.0000																
F istatistiği (olasılık)	199.72		0.0000																
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																			
X ² değeri (olasılık)																			

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10